

00721
840

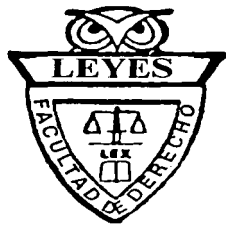


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

"EL EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA
INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION EN LA
FRONTERA NORTE DE MEXICO DE 1990 AL 2000"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
OMAR SANCHEZ VILLEGAS



DIRECTOR DE TESIS:

DR. CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS.

CIUDAD UNIVERSITARIA

2003



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.

PAGINACION

DISCONTINUA



VERGAL NACIONAL
ACADÉMIA DE
MEXICO

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .**

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **OMAR SÁNCHEZ VILLEGAS**, con número de cuenta 91105022, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"EL EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN EN LA FRONTERA NORTE DE MÉXICO DE 1990 AL 2000"**, bajo la dirección del DR.. **CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La **Lic. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ** en el oficio con fecha 6 de Mayo del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABERÁ EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, B. F. 19 de mayo del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.-Secretario.
c.c.p.- Alumno (a).

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

A LA MEMORIA DE MI PADRE:

Jorge Carmelo Sánchez Chávez.

La flama de tu recuerdo aún arde.

A MI MADRE:

Yolanda Elva de Jesús Villegas Torrijos.

Cuando las palabras se extinguen y no hay nada que escribir para expresar el sentimiento, cuando la bendición de tu vida y el regalo de tu amor se vuelven terrenales, sólo queda ser feliz a tu lado.

A MIS HERMANOS:

Javier.

Labrador del amor fraternal, del conocimiento y la nobleza del ser humano por la vida.

Miguel.

Amigo, compañero paternal y guía en el sendero del Derecho.

AL DR. CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS:

Divulgador del Derecho del Trabajo, por la amistad que me ha brindado y el obsequio de la vida profesional, quien me ha mostrado que la única manera de legitimarse es sólo con el conocimiento, para usted mi agradecimiento con afecto y profunda admiración.

AL LIC. MANUEL GOMEZPERALTA DAMIRON:

Conocedor del hombre laborante, quien en su aula me mostró el camino por el Derecho del Trabajo y con sus palabras el espíritu de la superación profesional, para usted mi amistad y afecto sinceros.

AL LIC. ARTURO GONZÁLEZ JIMÉNEZ:

Amigo y maestro firme en el mundo del litigio, para usted mi amistad sincera.

AL LIC. JORDI CARRASCO ARENA:

Abogado y hombre de valores, con afecto.

A LA FAMILIA GARCÍA CASTILLO:

Illiana, Tona, Zoraida y a los señores Rogelio y Lucina, por su afecto incondicional.

A RAQUEL BUENROSTRO Y EMILIO BARRIGA:

Por la amistad y confianza que me han brindado, para ustedes mi afecto y sincera amistad.

A MIS AMIGOS:

Juan Carlos y Laura, Ireri, Ana Lilia, Víctor y Nacho.

A TI:

Que me enseñaste el gusto por el litigio y que me has mostrado que el amor no es una historia que se plasma en una hoja de papel, sino que verdaderamente existe.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO Y EL EMPLEO

a) Relación de trabajo	1
b) Concepto de Trabajador	4
c) Concepto de Patrón	5
d) El pleno empleo	8
e) El empleo precario	12

CAPÍTULO SEGUNDO

LAS CONDICIONES DE TRABAJO

a) Jornada de Trabajo	18
b) Días de descanso	24
c) Vacaciones	26
d) Salario	30
e) Salario Mínimo	35
f) Participación de utilidades	37
g) Derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones	38
h) La vivienda	41
i) Capacitación y adiestramiento	43
j) Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso	45
k) Inveniones de los trabajadores	46

CAPÍTULO TERCERO

LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN MÉXICO

a) Antecedentes, creación y evolución de la industria maquiladora de exportación en México	51
b) Evolución Tecnológica de la industria maquiladora de exportación en México	56
c) Situación geográfica de la industria maquiladora en México	58
d) La industria maquiladora de exportación y la legislación mexicana	58

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN LA FRONTERA NORTE DE MÉXICO

a) Número de empresas maquiladoras	61
b) Concentración de las empresas maquiladoras	62
c) Desarrollo de la industria maquiladora	64
d) Personal ocupado en las plantas maquiladoras de exportación por entidad federativa	66
e) Creación de nuevos empleos	69
f) Distribución del personal por ramas	71
g) Personal ocupado en las plantas maquiladoras de exportación por posición en el trabajo	72
h) Proporción de obreros por género	73
i) Horas-hombre trabajadas por los obreros en la industria maquiladora de exportación por rama de actividad económica	75
j) Remuneraciones medias de la industria maquiladora de exportación por entidad federativa	77
k) Salarios medios pagados a los obreros en la industria maquiladora de exportación por entidad federativa	79
l) Diferencia entre salarios en las distintas ramas de la actividad	80
m) Diferencia entre los salarios de las distintas entidades federativas	81
n) Prestaciones sociales medias en la industria maquiladora de exportación por entidad federativa	82

CAPÍTULO QUINTO

ANÁLISIS DEL EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN EN LA FRONTERA NORTE DE MÉXICO

a) Alcance del empleo generado por la industria maquiladora de exportación en la Frontera Norte	85
b) Condiciones de trabajo	
1) Jornada de Trabajo	101
2) Salario	105
3) Prestaciones Sociales	106
CONCLUSIONES	108
POST SCRIPTUM	111
FUENTES CONSULTADAS	113

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata de contrastar o refutar la hipótesis sobre la existencia del pleno empleo en la industria maquiladora de exportación en la frontera norte de nuestro país (específicamente en los estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas). Para ello se propusieron como objetivos generales estudiar los elementos de la relación de trabajo; analizar las condiciones de trabajo establecidas en nuestra legislación laboral; comprender sus antecedentes, desarrollo, características y su entorno geográfico en los estados citados, interpretar la legislación aplicable a la operación de la maquila; el personal ocupado, la jornada de trabajo, los salarios y las prestaciones sociales que forman parte de las remuneraciones de los trabajadores de la maquila de exportación, para facilitar la comprensión del período en estudio (1990 al 2000) y finalmente analizar en nuestra labor indagatoria desde dos perspectivas: el alcance del empleo y las condiciones de trabajo implantadas.

Estos objetivos han dado origen al plan de trabajo o capitulado de nuestra tesis y la temática de cada uno de ellos nos permite formar conclusiones particulares. En el capítulo I denominado "Elementos de la relación de trabajo y el empleo" se describió al trabajo como la relación que se establece entre un trabajador y un patrón, en ésta el trabajador es la persona física que proporciona la fuerza de trabajo en forma subordinada a cambio de una retribución, mientras que el patrón es la persona física o moral que ocupa la fuerza de trabajo para obtener hacia la generación de productos o la prestación de servicios, en el caso de la industria maquiladora principalmente la dirige hacia la producción de bienes, pues de las doce ramas de producción sólo una se dedica a los servicios.

Asimismo, se definió al pleno empleo y al empleo precario; el primero se definió con base en tres elementos: el cuantitativo, el cualitativo y jurídico.

El pleno empleo, se refiere a la capacidad de una industria de mantener una oferta de trabajo proporcional a la demanda solicitada por los trabajadores, puesto que existen sectores que por sus preferencias personales, nivel de capacitación, y la existencia de otras alternativas de empleo no solicitan trabajo en este sector industrial.

El elemento cualitativo tiene que ver con las condiciones en las que los obreros de esta industria desarrollan sus actividades, éstas son: la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, el salario, la participación de utilidades, la capacitación y el adiestramiento, así como las prestaciones laborales de carácter económico-social; y por último el elemento jurídico y cuyo marco legal se encuentra integrado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 123 apartado "A" y la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Por otra parte, el empleo precario se entiende, en oposición al pleno empleo, como aquél en el que no existen los puestos de trabajo suficientes para cubrir la demanda y que no cumple con las condiciones mínimas establecidas en la LFT.

En el capítulo II: "Las condiciones de trabajo" se analizan estas condiciones desde el punto de vista doctrinal; jurídico y la interpretación de nuestro más alto tribunal, señalando los derechos y las obligaciones de los trabajadores y los patrones en lo referente a la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, el salario, la participación de utilidades, la capacitación y el adiestramiento, y las prestaciones sociales.

En el capítulo III, "La Industria maquiladora en México" se expusieron los orígenes y el desarrollo de este sector industrial de exportación.

De esta manera pudimos constar, que en nuestro país, en 1965 se instalaron las primeras empresas maquiladoras; en la década de 1970 comenzó la

expansión de la industria; en el decenio de 1980, tuvo una evolución modesta pero sostenida, de tal manera que al finalizar este periodo había en el país 620 establecimientos que ocupaban a 119, 546 trabajadores; fue en la década de 1990 (periodo en estudio) cuando esta industria experimentó un rápido desarrollo con la aplicación de nuevas estrategias, como la concentración en los estados fronterizos, el aumento de las exportaciones y la implementación de nuevas tecnologías.

Por otra parte, la información estadística presentada en el capítulo IV y el análisis del empleo y las condiciones de trabajo contenidas en el capítulo V, nos permite formular conclusiones acerca de la situación de la industria maquiladora de exportación en el período de 1990 al 2000 en los estados de la Frontera Norte.

Se debe enfatizar que nuestra investigación se trata de un análisis de datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como por instituciones de carácter privado como el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación, es decir la opinión de los empresarios, lo cual constituye un estudio de carácter puramente formal ante la imposibilidad de efectuar una labor indagatoria con fundamento en técnicas de investigación empírica, como la encuesta, mediante la cual se pudiera haber obtenido la opinión de los propios trabajadores. Técnica de campo a la cual no se recurrió ante la imposibilidad económica y de tiempo para llevarla a cabo, sin embargo con las fuentes consultadas se pretende obtener una respuesta formal al problema que nos ocupa y que permite aportar una fuente de consulta a los interesados en el tema.

La proposición fundamental que se utiliza como línea metodológica de este trabajo investigativo es la siguiente:

“Si la Industria maquiladora desde su origen ha representado un fenómeno económico generador de empleo y un volumen importante en cuanto al número de trabajadores empleados en la Frontera Norte de México (en los estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas), principalmente del año 1990 al 2000, entonces este empleo generado se coloca en el supuesto del pleno empleo y representa una constante en cuanto al cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo”.

De la anterior hipótesis se desprende que la **variable independiente** es: “Si la industria maquiladora desde su origen ha representado un fenómeno económico generador de empleo y un volumen importante en cuanto al número de trabajadores ocupados en la frontera norte de México (en los estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas), principalmente del año 1990 al 2000...”

La variable independiente esta constituida por lo siguiente: “...entonces este empleo generado se coloca en el supuesto del pleno empleo y representa una constante en cuanto al cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo”.

Esta es una hipótesis de investigación de segundo grado, lo cual significa que la variable independiente constituye la causa y la dependiente los efectos.

Para su contrastación o comprobación recurrimos al análisis doctrinario, de legislación y jurisprudencia, hemerográfico y de indicadores recopilados por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e incluso instituciones de carácter privado como el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación (CNIMEX).

En el aspecto metodológico utilizamos el método inductivo, deductivo, el análisis, la síntesis, histórico y comparativo.

En lo referente a las técnicas de investigación empleamos las atinentes a la elaboración de fichas de trabajo y la utilización de citas de pie de página en las cuales identificamos las fuentes recurridas.

Finalmente, se agregó un Post Scriptum (después de lo escrito), pues a la fecha diversos estudios muestran que con posterioridad al año 2000 la industria disminuyó significativamente los puestos de trabajo, lo cual nos permite vislumbrar que actualmente existen condiciones distintas a las señaladas en el presente trabajo indagatorio, mismas que pueden servir como punto de partida para un posterior análisis que refleje la situación actual del empleo y las condiciones de trabajo en la Industria Maquiladora de Exportación en la Frontera Norte de México.

CAPITULO I

ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO Y EL EMPLEO

El derecho individual encuentra en cualquier tipo de relación de trabajo, diversas características que son insalvables; la primera se da en la prestación de un servicio u obra efectuada en forma personal por el trabajador; la segunda que ésta se encuentra subordinada a cambio de una retribución en beneficio de una persona individual o moral. En el presente estudio, sostenemos que no es posible dejar de abordar los diversos elementos que conceptúan la base de las relaciones individuales y en consecuencia su integración en las de carácter colectivo. Los elementos y las condiciones de trabajo abarcan una serie de conceptos que a través del tiempo la doctrina ha consolidado, a tal grado que a la fecha no son objeto de discusión alguna y que por el contrario éstos, son justificantes en cualquier estudio serio que de derecho del trabajo se trate, por lo cual consideramos pertinente analizar los conceptos que a continuación describimos, encaminándolos solo al objeto de estudio de la investigación, sin sostener discusión alguna sobre ellos, dado que en la actualidad resulta irrelevante refutarlos, pues la amplitud de estudios realizados han agotado espacio alguno de discusión.

a) Relación de trabajo

Diversas acepciones existen en cuanto al término de la relación de trabajo, sin embargo, es menester en el presente apartado hacer un comentario entre dos conceptos que dentro del derecho del trabajo tienden a confundirse.

Es el caso de los conceptos "relación de trabajo" y "contrato individual de trabajo", que a pesar de expresar quizá gramaticalmente una separación definitiva, ambos convergen en un mismo objetivo. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 señala: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario ...", este mismo ordenamiento

continúa: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".¹

Santiago Barajas Montes de Oca entiende como **contrato de trabajo**: "...el acuerdo de voluntades que se establece entre un patrón y un trabajador para llevar a cabo determinada actividad en la que la persona llamada trabajador puede tener o no cierta habilidad, a cambio de un beneficio económico que le permitirá atender necesidades personales o familiares, y en cuanto a **relación de trabajo**: es en cambio, la prestación del servicio en sí mismo, independientemente de que haya un contrato de trabajo regulado por la ley, de todo lo anterior resulta evidente que las acepciones en comento presentan diversas características en común, las cuales son las siguientes:

"...1) Ambos tienen por origen el industrialismo y la concentración obrera; por lo tanto son cuestiones sociales...

2) Su naturaleza jurídica es esencialmente económica. Si nos atenemos a la definición legal, encontramos dos elementos en la base de su composición: la subordinación y el pago de un salario...

3) Ambos son regulados, mediante legislación, por las fuerzas económicas importantes, la organización sindical, el derecho de huelga, los seguros sociales, estos constituyen apoyos económicos más que jurídicos...

4) Actualmente, todos los estatutos normativos en materia de trabajo se apoyan en las leyes concernientes al salario, llámense normas de salario mínimo..."²

¹ Ley Federal del Trabajo, Ed., Porrúa
Septuagésima cuarta ed., México 1994, Págs. 33 y 34.

² Barajas Montes de Oca, Santiago. Conceptos Básicos de Derecho del Trabajo. Ed., Fondo de Cultura Económica, México, 1995. Págs. 35, 36 y 37.

Por otra parte, Mario de la Cueva menciona en cuanto a la **relación de trabajo**, un punto que es importante señalar: "Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante para el suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente; Chatelain y Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo; y no faltó quien dijera que era una especie de mandato que el patrono otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades"³.

Mario L. Deveali, advierte: " la expresión relación de trabajo tiene un sentido propio. No siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la prestación de trabajo, puesto que puede producirse el caso de un contrato por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios solamente a partir de una determinada fecha futura. En este caso ya existe un contrato de trabajo, el cual importa obligaciones recíprocas para ambas partes; pero la relación de trabajo en sentido propio existirá recién desde el momento en que el trabajador comience a prestar su trabajo por cuenta del patrón."⁴

Finalmente, y con las aportaciones vertidas de los autores consultados podemos concluir que el **contrato de trabajo "es el acuerdo de voluntades entre patrón y trabajador que consigna la prestación específica de trabajo ulterior a su establecimiento, siendo relación de trabajo la prestación que efectivamente prevalece entre trabajador y patrón, dentro de la cual puede existir un acuerdo expreso o escrito que contendrá las condiciones bajo**

³De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed., Porrúa, decimasexta edición, México 1999. T.I. Pág. 181.

⁴Deveali, Mario. El Derecho del Trabajo. T.I Ed., Astrea, Buenos Aires 1983.

las cuales se prestará el servicio, y a falta de tal manifestación de éstos, es la ley quien consigna tales circunstancias”.

Ahora bien, la relación de trabajo para poder existir, requiere en si misma la presencia de un trabajador y un patrón, aunado a la prestación de trabajo, elementos sin los cuales la relación de trabajo no puede prevalecer, haciendo notar que en la relación de trabajo existe el concepto de subordinación que caracteriza a la misma, mismo que Mario de la Cueva define como: “...la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”.⁵

b)Concepto de Trabajador

En el presente estudio resulta importante retomar y definir dos conceptos de trascendental importancia, como lo son los sujetos de la relación laboral, siendo el “Trabajador y Patrón”, comencemos por definir el concepto de trabajador, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, define: “**Trabajador** es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Respecto del concepto contenido en la Ley Federal del Trabajo, Héctor Santos Azuela comenta lo siguiente: “Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de **trabajador** recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: a)la persona física; b)la prestación personal del servicio, y c)la subordinación.”⁶, dichos elementos que resalta el citado autor resultan inherentes al concepto de trabajador, sin embargo, podemos notar que

⁵ De la Cueva, Mario. Op. Cit., en nota (3), pág. 203.

⁶ “Trabajador” en Diccionario Jurídico Mexicano, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Decimoquinta edición, México 2001. Tomo P-Z. Pág. 3106.

existe un elemento que nos hace notar denominado "subordinación", al respecto Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera opinan:

" Los autores modernos del derecho del trabajo desechan el concepto de SUBORDINACIÓN, para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto SUBORDINACIÓN se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1871".⁷ (MAYÚSCULAS NUESTRAS).

El mismo autor señala: " Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser subordinado", al respecto de este comentario, cabe señalar que la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero contiene: " El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...".⁸

En conclusión y de las opiniones vertidas por los autores citados, podemos señalar que para el concepto de trabajador cabe la siguiente definición: **"El trabajador es aquella persona que presta un servicio personal en cumplimiento de un deber designado, a cambio de una retribución económica previamente establecida"**, con esta definición se busca excluir un poco el término subordinación, que para algunos estudiosos aún implica un término de ausencia de igualdad entre trabajador y patrón.

c)Concepto de Patrón

Definir el concepto de patrón remitiéndonos a lo contenido por nuestra legislación laboral resulta lo más trascendente para esta investigación, sin

⁷ Ley Federal del Trabajo, Op. Cit. Pág. 27.

⁸ Ley Federal del Trabajo, Op. Cit. Pág. 22.

embargo, actualmente y dada la inmersión de términos económicos en las relaciones laborales y para el fin de nuestro estudio la industria maquiladora de exportación, también suele ser llamado empleador o empresario, al respecto en el presente apartado mostraremos si estas concepciones tienden o no a homogenizarse.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 primer párrafo define: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.". De lo anterior se desprende una definición precisa y objetiva por parte del Legislador, aunque incompleta, pues no se refiere en ningún término a la "subordinación" a que hemos hecho referencia y tampoco menciona nada respecto de la retribución del trabajo.

El Diccionario Jurídico Abeledo Perrot de José Alberto Garrone define al patrón como "Empleador", y dice: "Persona individual o colectiva que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, mediante el pago de una remuneración"⁹. Para este autor, la denominación "empleador o patrón" son las más acertadas. Sin embargo no omite mencionar que también es denominado como patrono o patrón, preceptuado así en nuestra legislación laboral, y que según para éste es un vocablo que conserva un sentido paternalista que no corresponde a la situación actual de las relaciones laborales.

Por otra parte, nos dice Antonio Martín Valverde que **empleador** "es la persona que ofrece un empleo a un trabajador asalariado, que lo emplea efectivamente y que utiliza sus servicios", el término **empresario** "puede resultar equívoco, si hace suponer que esa persona que utiliza los servicios de otro es necesariamente titular de la organización económica específica que se conoce con el nombre de empresa"¹⁰.

⁹ Diccionario Jurídico Abeledo Perrot. Comentarista, José Alberto Garrone. Tomo II. Letra E-O. Ed., Abeledo Perrot. Buenos Aires 1986. Pág. 25.

¹⁰ Valverde, Antonio, et al. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, Madrid 1991, Pág. 189.

Finalmente Héctor Santos Azuela comenta respecto a los términos empleador y empresario que ambos son inadecuados, puesto que al primero no es el patrón quien emplea al trabajador sino su personal administrativo, y en cuanto al concepto de empresario menciona de igual forma que es inadecuado, pues las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa sino también dentro de otros sectores.¹¹

Los autores mencionados han señalado puntos de vista diversos en tanto al concepto adecuado que debe dársele al patrón, que si debe llamarse patrón o empleador o empresario, atendemos que el término patrón o empleador (este último en un sentido coloquial de la palabra como el ente físico o moral que requiere el servicio, sin confundirlo con el personal que ha de llevar a cabo la contratación) puede ser sinónimo de patrón en un sentido práctico, pues el patrón es la persona que de acuerdo a una necesidad proporciona el trabajo y en consecuencia emplea personal.

Los conceptos mencionados no encuadran con la figura de **empresario**, pues puede existir una persona física (denominado trabajador independiente) que realice diversos negocios individualmente sin la necesidad de que le sea prestado algún servicio personal, y dicha persona no podríamos considerarla como un patrón o empleador, pues hay patrones que no son empresarios (trabajo doméstico), empresarios que son patrones (persona física o moral titular de una empresa y que para su funcionamiento requiere mano de obra, verbigracia una planta ensambladora de vehiculos) y empresarios que no son patrones (intermediario como persona física de servicios entre empresas o la realización de un trabajo manual sencillo y de valor económico relativamente bajo, verbigracia un zapatero)

¹¹ Ob. cit. en nota (6), pág. 2364.

Consideramos que debe seguirse denominando patrón pues es el concepto que el legislador estableció y en tanto no sea reformado en la ley, deberá jurídicamente conceptuarse de esta manera, aún cuando actualmente la Organización Internacional del Trabajo a denominado al patrón como empleador, tomando en consideración que el patrón es un creador de empleo o empleador, concepto que propiamente aún fuera de la letra en la ley, estimamos debe ser sinónimo de patrón, por lo tanto patrón ***“es la persona física o moral que solicita la prestación de un trabajo a cambio de una retribución económica bajo lineamientos especificados entre el que solicita el trabajo y el que presta sus servicios, pudiendo ser estos en forma verbal o escrita”***, conclusión que aplicaremos a la industria maquiladora de exportación.

d) El pleno empleo

El apartado expuesto plantea una concepción poco tocada en la actualidad por los estudiosos del derecho del trabajo, y por el contrario reiteradamente manejada por los investigadores de la economía. Esta ponderación es denominada como “el pleno empleo”, frase que es inherente conocer en este estudio, pues encierra diversos objetivos que plantea alcanzar el derecho del trabajo y en consecuencia el fenómeno materia de investigación.

El concepto de pleno empleo fue ideado para las condiciones de empleo que se asemejan a los países desarrollados o industrializados, cuestión que no excluye de utilidad a los países en desarrollo como México, pues puede ser fijada como coordinada para una política social y económica de empleo adecuada.

Después de la Segunda Guerra Mundial y como consecuencia de esta se dio prioridad en la política económica (principalmente de los países participantes y afectados) encaminada al objetivo del pleno empleo, pero aún

antes de este acontecimiento en el año de 1936 surge la Teoría General de Keynes como consecuencia del desempleo en masa generado por la llamada gran depresión, que definía al pleno empleo como "el punto en el cual la demanda global no puede aumentar ya más el empleo y la producción"¹², por otra parte años más tarde en 1944 William Beveridge definía al pleno empleo como "situación en la que hay más puestos de trabajo vacantes que personas desempleadas y los puestos se remuneran con un salario justo de tales características, y están situados de tal manera, que los desempleados pueden obtenerlos fácilmente"¹³.

Ni Keynes ni Beveridge comprendieron que sus definiciones son sinónimas de desempleo nulo, en este sentido pareciera una verdadera utopía lograrlo, el trabajo denominado el empleo en el mundo publicado por la Organización Internacional del Trabajo menciona: "se ha dicho que nunca será posible alcanzarlo, por lo que es a la vez quimérico y perjudicial manejarlo en el análisis del empleo. Quimérico, porque los revolucionarios progresos de la técnica y de la organización de la economía han desembocado en una era de nuevo crecimiento sin nuevos empleos y porque no se podrá crear nunca un número de puestos de trabajo suficiente para reestablecer el pleno empleo. Y perjudicial porque aparta la atención de los cambios fundamentales en materia de organización económica y social que son ineludibles para poder adaptarse a un futuro en el cual será inevitable que solo tendrá que trabajar una parte de la población activa potencial."¹⁴

Con las teorías mencionadas se encuentran también vinculadas algunas que parecen un tanto extremistas, como las que mencionan no al trabajo futuro como una supresión inminente y generalizada de los puestos de trabajo, sino el final mismo del trabajo como lo conocemos hoy en día, para estos teóricos la

¹² Organización Internacional del Trabajo. "El empleo en el mundo 1996/97". Ginebra 1997. página 15.

¹³ Idem.

¹⁴ Ibid. Página 16.

modalidad laboral dominante desde la revolución industrial, esto es, el empleo asalariado, estable y con una enumeración precisa de sus tareas, corre un peligro inminente de extinción mencionan " Lo que esta desapareciendo hoy no es simplemente cierto número de puestos de trabajo sino el trabajo propiamente dicho"¹⁵

Lo anterior predice un futuro para el trabajo en donde serán integradas nuevas formas de trabajo por cuenta propia, con arreglo en el que cada trabajador será una empresa unipersonal que venda cierto número de servicios laborales a cierto número de compradores de los mismos, esto pareciera un absurdo pero que quizá en un futuro pudiere llegar a presentarse.

La situación actual del empleo no encaja en lo absoluto en la definición de pleno empleo. No quedan a su altura ni la cantidad ni "la calidad del empleo", y tampoco hay el trabajo suficiente para todos los que buscan empleo. Por otra parte, "las condiciones de trabajo" son con frecuencia inseguras y físicamente duras, entrañando una explotación para el trabajador. De lo anterior resulta evidente que la mayoría de los países en desarrollo, sólo se podrá llegar a tratar de alcanzar el pleno empleo con el tiempo, planeación y persistencia, razón por la cual debemos entender el pleno empleo como un objetivo para alcanzar a largo plazo, desde luego esta hipótesis opera plenamente en nuestro país, como lo veremos capítulos adelante dentro de la industria maquiladora en la frontera norte. Ahora bien el pleno empleo a largo plazo no empaña una utilidad como objetivo político esencial, así se manifiesta en la obra denominada el empleo en el mundo publicado por la Organización Internacional del Trabajo, dice:

"...En primer lugar, se centra muy claramente en las dos dimensiones claves del problema de empleo, que será preciso atender paralelamente, a saber: acelerar el ritmo de creación de puestos de

¹⁵ Ibíd. Pág. 28.

trabajo en el sector moderno y aumentar las oportunidades de empleo, la productividad y los ingresos en las actividades propias del sector rural y del no estructurado

En segundo lugar, el hecho de centrarse en esas dos dimensiones constituye una estrategia poderosa con miras a la consecución de un crecimiento justo y equitativo....

En tercer lugar, el objetivo del pleno empleo presupone la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y acabar con las violaciones de las normas del trabajo básicas, al amparo de una política global de empleo..."¹⁶

Definir el objetivo del pleno empleo resulta inalcanzable, en ese entendido parece ser que actualmente es de por sí tan arduo aumentar las oportunidades de empleo, que para que plantearse mejorar las condiciones de trabajo en general. Es primordial que este razonamiento no llegue de ninguna manera a ser difundido con credibilidad y amplitud en las políticas de gobierno encaminadas al trabajo, pues entonces las luchas sociales logradas por los movimientos obreros y plasmadas en nuestra legislación laboral no tendrían razón de ser, logros que para algunos emanados de un régimen conservador plantean la posibilidad de un control del sistema laboral y con ello la protección de derechos y cumplimiento de obligaciones entre los sujetos de la relación laboral.

Debemos concluir subrayando la importancia que tiene el mencionarlo en nuestro estudio aunque al parecer no guarde relación alguna. Guarda relación porque a través del largo proceso de la revolución laboral en el mundo y de lo recogido por nuestro país, esta no ha sido concebida solo como una recolección de normas laborales, sino como dice Gomezperalta Damiron:

¹⁶ *Ibid.* Pág. 155, 156 y 157.

"...consistió en crear otras y en darle a todas otro sentido, a fin de instaurar un régimen de vida para los trabajadores que asegurara la tutela de los más altos valores humanos..."¹⁷.

En este orden de ideas, debemos conceptualizar que dentro de la revolución laboral, "entendida como la acción política para alcanzar el justo equilibrio social entre el capital y el trabajo"¹⁸, latente hoy en día, el pleno empleo juega un papel importante para el llamado hombre laborante, pues éste más allá de entenderlo como una connotación económica inalcanzable, debemos asimilarlo desde el punto de vista social como: **"aquel empleo cuyas condiciones de trabajo se encuentran apegadas a los principios legales y de las cuales el trabajador tiene la posibilidad de lograr una estabilidad laboral y un equilibrio económico que le permita su desarrollo social pleno"**.

e) El empleo precario

En los últimos años han existido una serie de cambios en el ámbito socioeconómico que sirve de base a la legislación del trabajo, diversas formas de actividad laboral han hecho su aparición y han adquirido importancia otras que se estimaban de importancia secundaria. A todas estas modalidades se les ha dado principalmente el nombre de "formas atípicas de la relación de empleo"¹⁹

Efrén Córdova menciona en su artículo publicado por la Revista Internacional del Trabajo: " que algunos estudiosos se han preocupado por el número creciente de personas que trabajan al margen del esquema clásico de

¹⁷ Gomezperalta Damirón, Manuel. La Revolución Laboral. Ed., Plaza y Valdés, México 1996.

página 28.

¹⁸ Idem.

¹⁹ Oficina Internacional del Trabajo. Revista Internacional del Trabajo. V.105, número 4. Ginebra 1986.

protección y llegan incluso a hablar de una crisis del sistema de relaciones del trabajo, aunado a que no faltan los que piensan que este fenómeno se trata de una manifestación de la vitalidad y capacidad reactiva del derecho laboral, que, frente a la crisis económica y los cambios operados en la estructura del mercado de trabajo dan cabida a nuevas variantes contractuales”²⁰

Estimamos que el problema no se trata solamente de la aparición de nuevas actividades profesionales y de que su crecimiento alcance niveles considerables, sino que dichas relaciones surgen fuera del contenido legal de las relaciones generales y especiales del trabajo. En estas condiciones puede ocurrir que llegue a manifestarse la necesidad de nuevos ordenamientos laborales que quizá tiendan a ser distintos de los ahora existentes, y por el contrario mientras no ocurra, puede generarse una serie de situaciones anómalas e irregulares que puedan minar la eficacia de la normatividad laboral existente.

El trabajo típico nace con la gran industria y se desarrolla a la luz de los requerimientos de la legislación laboral y la acción sindical, Efrén Córdova menciona al respecto: “tales requerimientos fueron dando vida a lo que algunos autores franceses han dado en llamar el empleo total”. Se trataba de un trabajo que se prestaba por cuenta ajena, mediante el pago de un salario y en relación de dependencia. No bastaba, sin embargo, con esos elementos básicos: el empleo total se caracterizaba asimismo por el hecho de realizarse para un solo empleador, en el local de éste, en régimen de jornada completa y por un período generalmente indefinido. Cuando esas condiciones se reunían y el trabajo se realizaba al amparo de las leyes, estas preveían una serie importante de protecciones y beneficios a favor del trabajador, y también de prestaciones y obligaciones a cargo del empleador y del Estado”.²¹

²⁰Ibid. Pág. 433.

²¹Ibid. Pág. 434.

En este sentido, el empleo total se erigió así en el medio común más generalizado de efectuar las actividades de producción, tomando como referencia la legislación laboral, de las interacciones colectivas y de los sistemas de Seguridad Social.

Actualmente se hallan a escala mundial y no excluyendo a México una amplia serie de formas atípicas de trabajo, Efrén Córdova menciona lo siguiente: "el trabajo por cuenta propia, las contrataciones atípicas y el trabajo clandestino. Por lo que hace al primero es sin duda un autoempleo que es una forma de trabajo autónomo que se sustraen al modelo de empleo asalariado y dependiente que antes prevalecía, como los artesanos y profesionales liberales, extendiéndose hoy a los trabajadores manuales no calificados, lo que para los economistas es el llamado sector informal encerrándose en el empleo por cuenta propia o trabajo clandestino. Por lo que hace al segundo son relaciones atípicas incluyéndose en este la subcontratación, los prestamos de trabajadores entre empresas, la utilización simultánea de trabajadores de una misma oficina para varios empleadores, etc. En cuanto al tercer grupo es el trabajo no declarado, es decir, el que se realiza al margen de las disposiciones laborales, fiscales y administrativas en vigor; el trabajo familiar, que al amparo de los lazos familiares permite hacer caso omiso de las obligaciones patronales entre ellas las de seguridad social, verbigracia el trabajo realizado por extranjeros que carecen de los permisos que la ley requiere, y el trabajo realizado por microempresas, que por insuficiencias en la inspección del trabajo, actúan al margen de las normas laborales".²²

Pensamos también que el incremento en la población en el ámbito mundial incluyendo nuestro país, ha creado un excedente en la mano de obra y en consecuencia una mayor demanda que oferta de trabajo, lo que origina el surgimiento de toda la serie de relaciones atípicas existentes. El problema primordial que a este respecto plantean las formas atípicas de empleo es *la*

²² Cfr. *Ibíd.* Pág. 435.

precarización del trabajo entendiéndolo este como "el deterioro en las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo y que debieran ser inherentes en todo tipo de relación laboral".

En conclusión, los trabajos atípicos han alcanzado cifras considerables a escala mundial y en nuestro país se ha incrementado de manera desmedida siendo representativo el comercio informal latente y diverso de cualquier estadística que pudiéramos presentar, por lo anterior debemos entender al ***empleo precario o atípico como "aquél que se caracteriza por la ausencia total de regulación o por una regulación disminuida de las condiciones de su prestación, lo que podría traer consigo situaciones de mayor vulnerabilidad e inestabilidad para el trabajador en lo individual, así como para el campo del trabajo colectivo"***, concepto que de ninguna manera podemos desechar se encuentre en la industria maquiladora de exportación en la frontera norte del país, en este sentido, estimamos que es inevitable las nuevas formas de trabajo y que las mismas puedan desestabilizar las bases del derecho individual y colectivo plasmados en nuestra legislación. La solución se encuentra a disposición de los actores del trabajo y seguramente no conllevará a una erradicación, pero sí a una mejor protección y cumplimiento de las normas protectoras del hombre laborante.

CAPITULO II

LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El fenómeno económico y social de la Industria Maquiladora de Exportación en la Frontera Norte de México, se encuentra íntimamente ligado con el aspecto laboral, pues esta basa su expansión en la mano de obra que obtiene generalmente sin obstáculo alguno. Al final del presente estudio analizaremos si a ésta fuerza de trabajo efectivamente le asisten los derechos que los ordenamientos laborales consagran, por ello la necesidad de abordar de una manera concreta cuales son las condiciones de trabajo que imperan en la Ley Federal del Trabajo, sin menoscabo del punto de vista doctrinal, con lo anterior, podremos clasificar al tipo de trabajo que se presta en la industria materia de investigación.

Para Mario de la Cueva las condiciones de trabajo pueden ser definidas de la siguiente manera: "Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."²³, por otra parte Juan Ángel Sandoval Vázquez cita a Cevallos Ramírez: "las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente trabajadores y patrones, en virtud de sus relaciones de trabajo"²⁴

De lo anterior podemos concluir que las condiciones de trabajo son "las normas que permiten al trabajador establecer los mínimos exigibles dentro de una relación de trabajo, que le aseguren un adecuado desarrollo en toda su esfera social, permitiéndole una vida digna". Ahora bien, diversos estudiosos del

²³De la Cueva Mario. Op. Cit., en nota (3), pág. 266.

²⁴ Laboral, número 100. Publicación mensual. SICCO, México, Distrito Federal. Año VII, 2001. Pág. 17.

derecho laboral sostienen que existen elementos inherentes a las condiciones de trabajo, esencialmente consideramos buscan los siguientes fines:

1.- La aplicación justa de las normas contenidas en la ley que le permiten al trabajador en lo individual su desarrollo social.

2.- El principio de igualdad que establece la prohibición de establecer distinción entre los trabajadores con motivo de su raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, en este orden de ideas las condiciones de trabajo por ningún motivo podrán ser inferiores a lo establecido por la ley, consagrado en el artículo 30 y 56 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien cabe mencionar que la propia Ley Federal del Trabajo contiene diversas excepciones a este principio en los trabajos especiales, pues de conformidad con los artículos 234 ,297 y 307, 353-N respectivamente, toda vez que el servicio que realiza el trabajador en estos preceptos atiende a las características categóricas especiales del servicio.

Por su parte, Juan Ángel Sandoval Vázquez comenta que las condiciones generales de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las establecidas en la propia Ley, para cada trabajador éstas deben ser proporcionales a la importancia del servicio que prestan y deben ser iguales sin que se establezcan diferencias cualquiera que sea el motivo que se las pretenda justificar. Tales principios que de manera concreta enumera el citado autor, se encuentran contenidos en los artículos 3 y 56 de la Ley Federal del Trabajo, señalan:

"Artículo 3° ...No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social...

Artículo 56° del ordenamiento en comento, dice: Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Este último artículo adicionado en la reforma de 1970 establece de una manera clara las condiciones de trabajo que no se comprendían en la de 1931, la cual solo abarcaba el principio de igualdad en cuanto al salario. Resulta importante comentar que Mario de la Cueva clasifica a las condiciones de trabajo en las de naturaleza individual aplicables a cada uno de los trabajadores en particular, las de naturaleza colectiva aplicables a un conglomerado y las de naturaleza colectiva social aplicables a los trabajadores en general.²⁵

Nuestra Ley Federal del Trabajo consagra en su Título Tercero las condiciones de trabajo entendiéndolas como la jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo y utilidades; sin embargo existen conceptos que no se encuentran propiamente incluidos en este título, pero que también forman parte de las condiciones de trabajo, como vivienda, la capacitación y el adiestramiento, los derechos de preferencia, la antigüedad y ascenso. Conceptos que solo pueden ser emanados como consecuencia del trabajo y que para el objeto del presente estudio no es posible postergar, dado que actualmente son derechos adquiridos y reconocidos por el legislador obtenidos a lo largo de las luchas realizadas por el llamado hombre laborante, que aún cuando contenidos en nuestro máximo ordenamiento laboral, suele decirse que en muchas ocasiones es letra muerta.

a) Jornada de Trabajo

²⁵Apud. De la Cueva Mario. Op. cit en nota (3), págs. 266, 267 y 268.

Desde un punto de vista gramatical "la jornada de trabajo" se refiere al lapso de tiempo en que el trabajador se encuentra desarrollando una actividad en beneficio de la persona para la cual presta su fuerza de trabajo, ya sea el dueño del negocio, comercio o empresa donde presta su servicio y para los efectos de la ley se le denomina patrón. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 menciona:

" Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo ".

Cabe señalar, que la jornada contenida en este artículo al igual que otros derechos que comprenden a las condiciones de trabajo y que mencionaremos en este capítulo, son de orden público, es decir, irrenunciables y como consecuencia de ello cualquier estipulación contractual que establezca jornadas mayores permitidas por la ley (artículo 5°) no producirán efecto legal alguno. Baltazar Cavazos Flores considera: "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas ajenas imputables a él".²⁶, definición que nos parece acertada y la cual tomaremos en cuenta para el presente estudio desde el punto de vista doctrinario.

También el artículo 5° de nuestra ley laboral enuncia:

"III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje;"

Mario de la Cueva señala en cuanto a la jornada una frase que pudiere parecer clara, esta es la " JORNADA INHUMANA", preceptuada en los artículos 123, apartado A, Fracción XXVII, inciso a) de la Constitución, en relación con el

²⁶ Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de derecho laboral. Ed., Trillas, Séptima edición, México 1992.pág. 141.

5°, fracción III y 62 de la Ley Federal del Trabajo, significado que además se desprende de las reglas de la lógica y de la interpretación jurídica como: "**Jornada humanitaria** no puede ser una mayor que la máxima de ocho horas, porque esto está prohibido expresamente por el uso del término jornada máxima. En consecuencia, entendemos por **jornada inhumana** la fijada por el trabajador y el patrono y la consignada en los contratos colectivos, igual o menor que la jornada máxima, si es notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo".²⁷ Verbigracia, el trabajo minero o de reparación de alcantarillado bajo el agua del drenaje profundo (negritas nuestras).

De la última definición, encontramos la frase "**notoriamente excesiva**", concepto que corresponderá resolver a las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinarlo en función de las circunstancias especiales que ocurran a cada caso en lo particular, considerando los riesgos para la salud, la vida, el exceso de la energía requerida en comparación con otros trabajos, la tensión nerviosa a que se encuentre sometido el trabajador, y otras semejantes; algunas bases importantes son los reglamentos de trabajos peligrosos o las propias recomendaciones de la medicina del trabajo. Cabe señalar, que el patrón contraviniendo la jornada máxima de trabajo contenida en el artículo 61 de nuestra legislación laboral, será sujeto de sanciones previstas en el artículo 994 fracción I, consistente en una multa equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general.

Existen diversos tipos de jornada de trabajo que la propia ley reconoce y que se encuentran contenidas en el artículo 123 apartado fracciones I y II de la Constitución y correlacionados en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 60 y 61, estas son:

a) La jornada diurna; es aquella cuya duración máxima diaria es de ocho horas y comprendidas éstas a laborar entre las seis y las veinte horas.

²⁷ Ob. cit en nota (3), pág. 275.

b) La jornada nocturna; es aquella cuya duración máxima diaria es de siete horas y comprendidas éstas a laborar entre las veinte y las seis horas.

c) La mixta; es aquella cuya duración máxima es de siete horas y media y comprendidas éstas a laborar en períodos tanto de la diurna como de la nocturna cuidando que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si llegare a comprender tres horas y media o más se reputara jornada nocturna.

Lo anterior se robustece con la siguiente tesis:

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Octubre de 1995

Tesis: 2a. XCVII/95

Página: 311

JORNADA DE TRABAJO. MODALIDADES EN QUE SE PUEDE DESARROLLAR. De la interpretación de los artículos 59 a 66 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada de trabajo, destacándose la diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, dentro de la cual la duración máxima es de ocho horas; la mixta, que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, porque si no, se reputará jornada nocturna; jornada mixta cuya duración máxima es de siete horas y media; la nocturna, cuyos límites son de las veinte a las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas; la continua, que la ley no define pero no significa ininterrumpida puesto que impone un descanso de media hora; la discontinua, cuya característica principal es la interrupción del trabajo de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón; la especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente que beneficie al trabajador; la extraordinaria que es la que se prolonga más allá de sus límites ordinarios por circunstancias excepcionales y

que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; y la emergente que es la que se cumple más allá del límite ordinario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma del centro de trabajo.

Contradicción de tesis 50/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 13 de octubre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Nota: Esta tesis, aunque deriva de la contradicción de tesis 50/94, no tiene el carácter de jurisprudencia, pues no surgió del problema propio de la contradicción y, por tanto, sólo constituye tesis aislada.

Además debe señalarse que por excepción la jornada se puede extender fuera de los límites fijados en la ley, cuando se establezcan uno de los supuestos del artículo 123 fracción XI de la Constitución en concordancia con el 65, 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, como pueden ser los casos de siniestro o riesgo dentro de los cuales el trabajador laborará el tiempo estrictamente necesario y su retribución será la correspondiente al pago ordinario; tiempo extraordinario solo podrá realizarse cuando existan exigencias técnicas o económicas que lo requieran siempre que no se exceda de tres horas más allá de la jornada ordinaria, ni de tres veces en una semana. Al respecto podemos citar la siguiente tesis:

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXII

Página: 1756

HORAS EXTRAORDINARIAS. Al establecer la ley una jornada ordinaria de trabajo, dentro de cada periodo de veinticuatro horas, ha tenido en consideración el desgaste físico que sufre el individuo, con motivo de la realización de las labores que desempeña; por lo que debe concluirse que sólo por excepción y dentro de

circunstancias especiales, pueden aumentarse las horas de trabajo correspondiente a esa jornada, y que cuando un mismo individuo, dentro del periodo de veinticuatro horas, realiza labores por un tiempo o por un número de horas que excede a las que corresponden a su jornada ordinaria, todas las horas que exceden del número señalado para esta última, deben conceptuarse como extraordinarias, y como tales deben pagarse, de acuerdo con lo prevenido por la Ley Federal del Trabajo, o con lo expresamente establecido en el contrato de trabajo correspondiente. Es cierto que, en términos generales, se ha estimado que las horas extraordinarias son aquellas que excediendo de las fijadas en la jornada ordinaria, constituyen una prolongación de ésta; pero si el contrato de trabajo, considera como tiempo extraordinario el que se trabaja antes o después de la jornada reglamentaria, sin que sea preciso que ese trabajo sea necesariamente continuo, en relación con dicha jornada, debe estarse a lo estipulado en dicho contrato, por establecer el mismo, condiciones más favorables al trabajador, que las consignadas en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo; de manera que si la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, para resolver el caso planteado ante la misma, se atiene a los términos de la estipulación contractual de referencia, obra con arreglo a derecho.

Amparo directo en materia de trabajo 5279/41. Compañía del Ferrocarril Sudpacífico de México. 20 de abril de 1942. Unanimidad de cinco votos. Relator: Roque Estrada.

Finalmente es importante señalar que en la actualidad y significativamente en las empresas privadas, se continúa una explotación al trabajador que atenta contra los ordenamientos laborales, explotación que ocurre en el exceso de horas trabajadas y que no son retribuidas (tiempo extraordinario), pero que por la necesidad económica del trabajador esta práctica se convierte en una costumbre reiterada en dichas empresas, sin que exista protesta alguna de su parte o que éste acuda a una instancia laboral; primeramente por la falta de conocimiento en sus derechos y las instancias legales existentes; y segundo, porque la exigencia en sus derechos acarrearía una pérdida temporal de su empleo. Sucesos que ocurren con facilidad donde no se encuentran sindicatos que verdaderamente representen los intereses de los trabajadores y que opongan resistencia cuando se violan sus garantías laborales; cabe señalar que en empresas prestigiadas se cumple parcialmente

con el pago de la jornada extraordinaria, pagándose el tiempo extra laborado de una manera convenida entre trabajador y patrón en cuanto a lo que le corresponde por ley, o en su caso el pago de tiempo extra doble pero en ninguno triple, lo anterior es una práctica real y actual que ocurre a gran parte de nuestros trabajadores mexicanos y que en el presente estudio daremos cuenta si también se da en la fuerza laboral que participa en la Industria Maquiladora de Exportación en la Frontera Norte de México.

b) Días de descanso

El descanso se encuentra contenido en nuestra legislación laboral y tiene como finalidad guardar la salud fisiológica y mental de los trabajadores, que pueda contribuir a su desarrollo social y familiar esencialmente. Mario de la Cueva expresa respecto de los días de descanso:

“...los días de descanso son de dos especies: *el descanso semanal y el descanso conmemorativo*, al que la Ley , siguiendo el lenguaje consuetudinario denomina *descanso obligatorio*”.²⁸

La Ley Federal del Trabajo contempla lo relativo al descanso en su Título Tercero Condiciones de Trabajo, capítulo III denominado Días de descanso, en su artículo 69 dice:

“Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”

De lo anterior, se desprende el llamado ***descanso semanal*** al cual se refiere Mario de la Cueva y que consiste como la propia ley lo señala, en el día que tiene derecho el trabajador para reposar y no prestar sus servicios al patrón, este puede ser cualquier día de la semana o el que fijen patrón y

²⁸ Ob. cit en nota (3), pág. 286.

trabajador, el artículo 71 menciona que deberá procurarse que el día de descanso sea de preferencia el domingo, lo que no implica que éste deba ser forzoso, sin embargo, también indica respecto a los trabajadores que presten su servicio el domingo, tendrán derecho a que se les pague una prima adicional equivalente al veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, lo que comúnmente se le conoce como prima dominical.

De igual forma los trabajadores no se encuentran obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, si ésta disposición se transgrede el patrón deberá pagar al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el día de descanso, un salario doble por el servicio prestado (artículo 73 LFT), es decir, si un trabajador gana un salario diario de cien pesos y trabajare en su día de descanso semanal que es el domingo se le pagara el cien por ciento de su salario ordinario, más un doscientos por ciento de su salario, más el veinticinco por ciento de la prima dominical, equivaldría a que su salario por ese día de trabajo sería la cantidad de trescientos veinticinco pesos.

Mario de la Cueva clasifica al descanso obligatorio o conmemorativo y que se encuentra en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1° de enero;
- II. El 5° de febrero
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1° de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre.

- IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

El establecimiento de estas fechas de descanso obligatorio estimamos han sido determinadas por el legislador debido a que al trabajador debe permitírsele participar en la conmemoración de fechas de interés nacional, así como para cumplir con las obligaciones sociales y políticas que le competen. De lo anterior, resulta lógico establecer que el día de descanso semanal, sea el domingo o el fijado entre las partes, en éste sentido el trabajador no se encuentra obligado a trabajar, toda vez que es una fecha que esencialmente necesita para conservar la salud corporal; por lo que hace a los días de descanso mencionados en el artículo 74 si bien es cierto que por señalamiento legal el trabajador debe descansar, es importante como lo hemos mencionado, que estas guardan la finalidad de permitirle al trabajador participar en ellas, lo que no implica se encuentre liberado de la obligación de prestar su servicio si así se requiriera, siempre y cuando se le pague conforme a las reglas señaladas en el presente apartado. Finalmente podemos señalar que en los contratos colectivos de trabajo y como consecuencia de negociaciones colectivas se pueden agregar más días de descanso obligatorios a los contemplados en la propia ley, mismos que constituyen una obligación de otorgarlos por parte del patrón, para los trabajadores que laboren al amparo del convenio celebrado.

c) Vacaciones

Las vacaciones han sido consideradas para Mario de la Cueva y Baltazar Cavazos Flores, una prolongación del descanso semanal, teniendo como fundamento que un descanso continuo de varios días devuelve al trabajador su fuerza física y le da la oportunidad de intensificar su vida familiar y social, en el entendido de que por tal motivo es indispensable que el trabajador tenga un período mínimo de vacaciones cada año, originando esto, que el trabajador que

disfrute de tal período podrá dar incluso un mayor rendimiento en el trabajo que otro trabajador que no salga de vacaciones.²⁹

Las vacaciones se encuentran contenidas en la Ley Federal del Trabajo en su Título Tercero, Capítulo IV, del artículo 76 al 81. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables; de tal forma dicho período se deberá aumentar en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Se establece que después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Por lo anterior, en cuanto a la tabla de vacaciones aplicable, existen diversas opiniones al respecto, Alberto Trueba Urbina en su Ley Federal del Trabajo comentada³⁰, señala que a partir del quinto año el trabajador deberá de disfrutar de un período de vacaciones equivalente a 14 días. cuestión que no comparten Mario de la Cueva y Baltazar Cavazos Flores, puesto que éstos autores y la propia Secretaría del Trabajo (resolución del 27 de julio de 1970, Departamento Jurídico, oficio 9.000373.), apuntan que para el disfrute de 14 días de vacaciones el trabajador deberá haber prestado sus servicios durante nueve años y no los cinco que argumenta el primero.

A lo anterior, podemos citar las siguientes tesis:

Octava Epoca

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomó: V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990. Página: 525

²⁹ De la Cueva Mario. Ob cit. en nota (3), pág. 290.
Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de derecho laboral. Ed, Esfinge, México, 1989, pág. 155.

³⁰ Ob. Cit. en nota (1), pág. 60.

VACACIONES, INTERPRETACION DEL ARTICULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Es inexacto que en términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, hasta que el obrero cumple nueve años tiene derecho a gozar de catorce días de vacaciones, dado que los cinco años de servicios a que alude tal precepto, se cumplen después del cuarto año, ya que la antigüedad se adquiere desde el primer día de servicios, se genera día con día y de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente; por tanto, del quinto hasta el noveno año de servicios, los empleados tienen derecho a catorce días de vacaciones, para luego, del décimo al décimo cuarto a dieciséis días y así sucesivamente.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 75/90. Industrias Petroquímicas Mexicanas, S.A. de C.V. 4 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Antonio Hernández Lozano.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III-Febrero de 1996, pág. 245, tesis por contradicción 2a./J.6/96.

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX, Abril de 1992

Página: 675

VACACIONES, LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A CATORCE DIAS DE, AL CUMPLIR NUEVE AÑOS DE SERVICIOS. EL artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo debe entenderse en el sentido de que cuando un trabajador tenga más de un año de servicios, disfrutará de un período anual de vacaciones pagadas de cuando menos seis días laborables, y que dicho lapso aumentará en dos días por cada año subsecuente de servicios hasta llegar a doce, es decir después del segundo año, tendrá derecho a ocho días, después del tercero a diez y después del cuarto a doce, y que a partir de ese momento, o sea después de cuatro años en que corresponden doce días de vacaciones el lapso se incrementará dos días más, por cada cinco años de servicios, lo que quiere decir que será hasta después de los nueve años, cuando el período vacacional sea de catorce días. Esto último en virtud de que el legislador, en el segundo párrafo del numeral que se estudia utilizó la expresión "después del cuarto año", de lo que lógicamente se desprende que los lapsos de cinco años deben empezar a contar "después" o a partir de cumplido el cuarto, toda vez que si la intención hubiera sido que al quinto año el

período fuera de catorce días, la redacción del dispositivo analizado sería en el sentido de que el período anual de vacaciones pagadas, aumentaría en dos días hasta llegar a catorce.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 428/91. Meissner Mexicana, S.A. de C.V. 22 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Nelson Loranca Ventura.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo III-Febrero de 1996, pág. 245, tesis por contradicción 2a./J.6/96.

En atención a lo expuesto, consideramos que la tabla que debe ser aplicable es la siguiente:

<i>ANTIGÜEDAD POR AÑO DE SERVICIO PRESTADO</i>	<i>VACACIONES POR DÍA</i>
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 A 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22

AUMENTÁNDOSE DOS DÍAS POR CADA CINCO DE SERVICIOS QUE SE INCREMENTEN A LA PRESENTE TABLA.

Período de vacaciones que serán disfrutados en forma continua seis días de vacaciones por lo menos, y en ningún caso podrán compensarse las vacaciones por una remuneración, tratándose de los trabajadores que presten sus servicios de forma discontinua o de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones en proporción del tiempo trabajado.

En cuanto a la llamada **prima vacacional** consignada en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, consigna el pago no menor de un 25% sobre los

salarios que les corresponden durante el período de vacaciones. La finalidad de ésta disposición radica en que si el trabajador durante éste periodo percibiese solamente su salario cubriría únicamente las necesidades que son cubiertas habitualmente con este, y no existiría posibilidad alguna de que el trabajador pudiese gozar de alguna distracción extraordinaria durante dicho período, por lo cual el precepto en comento da la posibilidad al trabajador de poder tener acceso a una recreación extra de las acostumbradas durante su período normal de descanso, y no solo a él sino en conjunto con su núcleo social o familiar.

El artículo 516 de la Ley laboral menciona que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, situación que opera para el presente apartado, prescribiendo el derecho y caducando la acción procesal.

Finalmente, en conclusión con el presente apartado, se hace patente resaltar que al campo práctico, los artículos antes expuestos en muchos casos se convierten en ordenamientos muertos, pues actualmente en muchas empresas no son respetados ni la continuidad, ni el número de días que corresponden al trabajador, aunado que el monto de la prima resulta insuficiente para que el trabajador pudiese disfrutar de un paseo o estancia familiar fuera de su lugar de residencia, dadas las condiciones salariales actuales y el incremento del costo de la vida e insumos; además los períodos vacacionales en muchas ocasiones son negociados en las empresas por dinero (transgrediendo los ordenamientos expuestos) y se encuentran sujetos a la carga de trabajo existente en la empresa donde laboren, ya sea por la alta temporada de venta, producción o cualquier otra necesidad del patrón, cuestión que no es general pero que desafortunadamente es parte del mundo fáctico.

d) Salario

El trabajo no puede ser considerado como una mercancía, dado que es el resultado de una actividad humana encaminada que tiene como finalidad la subsistencia y desenvolvimiento del ser humano. "La voz salario viene del latín *salarium*, y ésta a su vez, de "sal", porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos".³¹

El salario en la Ley Federal del Trabajo señala:

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

Éste se puede fijar por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera (artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo).

En cuanto a la composición del salario (artículo 84 Ley Federal del Trabajo), este se integra por los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, más el importe de cualquier gratificación, llámese percepciones, primas, comisiones o cualquier retribución entregada al trabajador a cambio de sus servicios. De lo anterior podemos deducir que no existe un método definido de salario, pues para su integración toma en cuenta el mayor número de conceptos económicos que puedan integrársele.

Para Briceño Ruiz, "el salario se comprende en tres partes: la base de (sic) salario o base de cuantificación, las prestaciones que lo incrementan; las prestaciones que no incrementan la base del salario".³²

El primero, es la base del salario estipulado por jornada, semana, quincena o mes; la segunda, son aquellas que se prestan normalmente y con

³¹ Ob. Cit. en nota (26), pág. 141.

³² Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla, México, 1985. págs. 364-465.

regularidad, verbigracia la ayuda para renta que se paga regular y normalmente; tercero, Las que son ocasionales, esporádicas y que no obedecen a una regularidad en el pago en los términos de ley.

Por otra parte, la Ley del Seguro Social vigente, en su Capítulo II artículo 27 establece una excepción a lo anteriormente citado, puesto que excluye diversos conceptos como parte integrante del salario, solo para el efecto de integrar el salario base de cotización:

"Artículo 27.- Para los efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I.- Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

II.- El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomaran en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

III.- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV.- Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V.- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija el Distrito Federal;

VI.- Las dispensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

VII.- Los premios de asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.

VIII.- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondo de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX.- El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.³³

³³ Ley del Seguro Social. Ed., Impulsora Editorial, México, 2002, págs. 17 y 18.

Aunado a lo anterior, es menester señalar que en cuanto al tiempo extra que pueda pagarse al trabajador por sus servicios, éste no forma parte integrante de su salario, solo tratándose de que sean permanentes, lo anterior según los siguientes criterios:

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: X, Septiembre de 1992

Página: 284

HORAS EXTRAS. NO INTEGRAN EL SALARIO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece lo que debe entenderse por salario y el 84 aclara su contenido, al determinar que comprende tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que sea entregada al trabajador por su trabajo, desde luego en labores ordinarias. Así, el tiempo de trabajo que excede de la jornada normal, debe sin duda, serle retribuida al trabajador, pero esa retribución tiene su origen en circunstancias y en razones distintas de las que son fuente de salario ordinario, por lo que el concepto y el tratamiento constitucional de esa retribución son también distintos. Las horas extras que autoriza la fracción XI, apartado A, del artículo 123 constitucional obedecen a circunstancias excepcionales y la labor dentro de ellas constituye un trabajo extraordinario, por lo que les asigna una retribución también especial; en consecuencia, la remuneración por horas extras no corresponde al concepto de salario en sentido estricto, ni debe ser tomada en cuenta al integrar éste para el efecto del pago de indemnizaciones.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 180/92. Francisco Cota Pazos. 20 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente:

Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Edna María Navarro García. Véase: Séptima Epoca,

Sexta Parte, Volúmenes 181-186, Pág. 94.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV, Septiembre de 1994

Tesis: I. 1o. T. 444 L

Página: 339

HORAS EXTRAS. CUANDO INTEGRAN EL SALARIO. Si el trabajador acreditó dentro del juicio laboral que percibió en forma permanente las cantidades que la empresa demandada identifica

como correspondientes a tiempo extra ocasional y se evidencia que en realidad no se trata de un pago derivado de circunstancias extraordinarias, sino de circunstancias permanentes, pues se trata de trabajos asignados normalmente a una categoría determinada, se impone concluir que dicho pago forma parte del salario, pues no puede considerarse que corresponda a tiempo extra, aunque se le llame tiempo extra ocasional. Esto es, independientemente de la denominación que se dé al concepto del pago, si el trabajador tiene incorporado a su salario el llamado tiempo extra como pago normal y constante, debe entenderse que sí forma parte del salario, por ser una percepción regular, fija, que constituye real y auténtico salario, en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10571/93. José Alfredo López Albor y otros. 10 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Francisco O. Escudero Contreras. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Quinta Parte, Volúmenes 103-108. pág. 39.

Dados los razonamientos expuestos, queda claro los conceptos que forman parte integrante del salario, y por supuesto tocando a las horas extra que se han señalado con exactitud, estimando cuando proceden como integrantes del salario. Finalmente y con relación al tema expuesto en el presente aparatado, De la Cueva señala que existen dos formas principales del salario, que son el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra; el primero, es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.; la segunda es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador.³⁴

e) Salario mínimo.

Lo relativo al salario mínimo se encuentra regulado en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo y lo define como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo, es determinado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos con base a las investigaciones y estudios que reflejen la situación económica

³⁴ Ap. De la Cueva Mario. En nota (3), pág.305.

general del país (artículo 562 fracción II inciso a), y deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

La fijación del salario mínimo general implica la limitación a la explotación del trabajador, evitando con esta medida que el trabajador sea sujeto de un pago unilateral y a criterio del patrón, es preciso señalar que no solo las normas laborales protegen al salario del trabajador (aunque sea muy bajo), sino también el Código Penal para el Distrito Federal en sus artículos 386 y 387 fracción XVII, para el caso de que algún patrón valiéndose de la ignorancia del trabajador le cubra un salario menor al que legalmente le corresponde, cometerá el delito de fraude. Lo anterior puede parecernos que el trabajador mexicano se encuentra asegurado con el salario mínimo para cubrir sus necesidades, sin embargo, a la fecha el monto señalado como salario mínimo para las áreas geográficas en las cuales se divide el país y que establecen el salario correspondiente para cada entidad o región (áreas geográficas A, B, y C), es muy bajo y se encuentra muy lejos de solventar las innumerables necesidades del trabajador, originando un bajo poder adquisitivo.

Los salarios mínimos son fijados (artículo 94 Ley Federal del Trabajo) previo estudio realizado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos integrada en forma tripartita (patrón, trabajador y gobierno) en el que se analizan las condiciones, actividades y costo de la vida. Por otra parte, el salario mínimo se divide en general y profesional (artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo); el primero es la cantidad menor en efectivo, que recibe el trabajador de acuerdo al área geográfica de que se trate.;el segundo es una retribución mayor que se paga a los trabajadores de una misma profesión (artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo).

Finalmente y con relación a los dos apartados relativos al salario, al día primero de mayo del año 2000 y abordando nuestro tema central de

investigación que es la Industria Maquiladora en la Frontera Norte de México, se publico con motivo del día del trabajo lo siguiente:

"El sector que más ha generado empleos en México en los últimos años es la Industria Maquiladora de Exportación, porque los demás no tienen ningún peso dentro de la economía del país, según Alejandro Rojas Vázquez, presidente de la Asociación Mexicana de Ejecutivos en Relaciones Industriales (Ameri)... Lo que es una realidad, es que lo que ha mantenido el crecimiento constante en el empleo, luego de la crisis de 1995 ha sido el sector maquilador . Aquí es real el crecimiento, con la creación de un millón en los últimos tres o cuatro años, precisa Rojas Vázquez. Son empleos que en el mejor de los casos significan de 2 a 2.5. salarios mínimos, sueldo promedio del operador en la industria maquiladora."³⁵

De lo anterior, podemos acercarnos al objeto de estudio de ésta investigación y conocer en principio lo que para un sector de la industria significa su existencia, cuestión que analizaremos en subsecuentes capítulos.

f) Participación de utilidades.

En nuestro país, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se encuentra regulada en nuestra legislación laboral en el Título Tercero Capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo, artículos 117 al 131. La Oficina Internacional del Trabajo define a la participación de utilidades como "el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal"³⁶, definición que consideramos la adecuada para nuestra investigación.

³⁵ El Universal, "Se crean empleos con bajos salarios". Primero de mayo del 2000, pág. A22, sección Finanzas.

³⁶ Ob. Cit. en nota (29), pág. 179.

Las utilidades equivaldrán según el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas, practicando un estudio e investigación de las condiciones generales de la economía nacional, entregándose éste dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en la cual la empresa realiza el pago del impuesto anual donde manifiesta los beneficios económicos generados una vez deducidos los gastos de operación del patrón durante el mencionado ejercicio fiscal.

Esta cantidad constituye un complemento salarial que debe ser entregado en la forma que hemos precisado y en términos de lo contenido en la ley laboral. La participación de utilidades consideramos tiene como fundamento legal el asociar al trabajador con la prosperidad de una empresa, pues cualquier utilidad obtenida por el patrón es consecuencia de los servicios que le presta el trabajador. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

El artículo 126 de nuestra ley laboral contempla las circunstancias dentro de las cuales quedan las empresas exceptuadas de repartir utilidades, consideramos que el reparto de utilidades contribuye a mejorar las relaciones obreropatronales; en primer lugar incentivando al trabajador mostrándole que su mejor desempeño permitirá el crecimiento monetario de la empresa y como consecuencia mayores beneficios económicos para el trabajador.

g) Derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones.

Los derechos y obligaciones de los trabajadores se encuentran contenidos en nuestra Ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto, Capítulo I,

del artículo 132 al 135, en éstos preceptos se enumeran de una manera específica y pormenorizada los derechos y obligaciones entre los participantes de una relación laboral. Un punto toral entre los actores del trabajo es sin lugar a dudas y de una manera muy simple, la dignidad y bienestar del trabajador, a cambio de que éste realice, con la debida eficacia y diligencia la labor que le es encomendada como trabajo, situación que de cumplirse daría como resultado un entendimiento mayo entre el trabajador y el patrón, generando un ambiente de productividad y desenvolvimiento económico para ambas partes.

Consideramos de poca trascendencia integrar en éste apartado el texto íntegro de la ley para dar una explicación al mismo, diversos autores como los ya citados en la presente investigación dan sus puntos de referencia a éste tema, pero juzgamos que Santiago Barajas Montes de Oca es quien realiza un correcto extracto de todos los preceptos que regulan nuestro apartado a explicándolas en forma siguiente:

Hay seis grupos de obligaciones legales impuestas al trabajador:

1) De responsabilidad: a) Cumplir con las normas y los reglamentos interiores de trabajo, en particular las órdenes que reciba en relación con el desempeño de las actividades encomendadas; b) desempeñar el servicio bajo dirección del patrón o de la persona que lo represente , a cuya autoridad debe estar subordinado en todo lo que se relacione con el trabajo ; y e) ejecutar el trabajo con la intensidad, esmero y cuidados apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

2) De higiene y seguridad: a) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes; b) comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que se adviertan en la maquinaria e implementos de trabajo, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas

de sus compañeros; y c) integrar, cuando se le elija, las comisiones de higiene y seguridad u otras establecidas con idénticos fines.

3) De probidad: a) Restituir el patrón los materiales no usados; b) conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, sin que el trabajador sea responsable del deterioro y uso de los mismos; y c) guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales de fabricación de los productos, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

4) De salud: a) Someterse a los reconocimientos médicos previstos para comprobación de que no se padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable; y b) poner en conocimiento del patrón las enfermedades infecciosas que se padezcan, tan pronto como se tenga conocimiento de las misma.

5) De auxilio: Prestar toda clase de cooperación y ayuda en cualquier tiempo que resulte necesario -ordinario o extraordinario-, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, los intereses del centro de trabajo o la integridad corporal o vida de sus compañeros.

6) De no concurrencia al trabajo: Dar aviso al patrón salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que impidan al trabajador concurrir al desempeño de sus labores.

Para los efectos de las obligaciones patronales que se encuentran contenidas en los artículos que hemos citado, Mario de la Cueva menciona que se pueden resumir en tres grandes grupos a saber:

" El primero incluye a todas aquellas derivadas de la prestación del trabajo, como el pago de salario e indemnizaciones que procedan, la guarda de

instrumentos y útiles de trabajo, el desempeño de comisiones sindicales y el establecimiento de medidas precautorias que impidan cualquier riesgo en el trabajo; Asimismo, el hecho de permitir las inspecciones y vigilancia que las autoridades correspondientes deban practicar en los establecimientos, para cerciorarse de que se cumplan las normas de trabajo; y la contribución al fomento de las actividades culturales y deportivas, proporcionando a los trabajadores los equipos y útiles indispensables para su práctica y desarrollo.

El segundo grupo comprende las obligaciones de carácter educativo: la instalación de las escuelas "Artículo 123" para los hijos de los trabajadores y de los propios trabajadores cuando éstos lo requieran, ajustándolas a las leyes y disposiciones emanadas de la Secretaría de Educación Pública.

El tercer grupo, con independencia de los ya mencionados, comprende aquellos capítulos de la ley que están relacionados con los riesgos profesionales, la seguridad social, la vivienda y lo relativo a las invenciones de los trabajadores, cuestiones que trataremos en apartados posteriores y que se hacen necesarias para el objeto de estudio de nuestra investigación.

h) La vivienda

El derecho a la vivienda de los trabajadores se encuentra esencialmente en el artículo 123 fracción XII de la Ley Federal del Trabajo de nuestra Constitución, que establece:

"...XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquiera otra clase de trabajo , estará obligada , según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que

permita otorgar éstos créditos barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. ..."

Des ésta manera el derecho a la vivienda del trabajador queda plasmado en el ordenamiento en cita, y como éste mismo menciona la obligación de la empresa o patrón se cumplimenta con las aportaciones que realice al fondo nacional de la vivienda mencionado. Al respecto, es esencial señalar que en febrero de 1972, con la reforma al artículo 123 Constitucional es como se obliga a los patrones a la creación del nombrado fondo, esta reforma dio origen al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores conocido con sus siglas abreviadas como el INFONAVIT, mediante Decreto de Ley respectivo que fue publicado y entró en vigor el 24 de abril de 1972.

El INFONAVIT es un organismo social al servicio de los trabajadores, fiscalmente autónomo, en el que participan en sus Órganos Colegiados, de manera tripartita y equitativa, los sectores obrero, empresarial y la representación gubernamental.

La gestión histórica del INFONAVIT puede dividirse en cuatro etapas:

- a) La primera de 1972 a 1987, caracterizada por la fuerte inversión en vivienda.

- b) La segunda de 1987 a 1992, durante la cual el INFONAVIT adecuó su operación para mejorar su salud financiera.
- c) La tercera de 1992 a 1998, en la que el Instituto establece una serie de reformas para desenvolverse esencialmente como organismo financiero de la vivienda.
- d) La cuarta de 1998 a la fecha, donde el organismo profundizó su reconversión integral para multiplicar el número de créditos para la vivienda.

El INFONAVIT actualmente con la finalidad de estimular la generación de oferta de vivienda, acordó un "Compromiso por la Vivienda" asumido por el sector empresarial, los trabajadores el Gobierno Federal y el Instituto. El Compromiso por la Vivienda, firmado en octubre de 1998 y renovado en el año 2000, ha cumplido con los propósitos de estimular la generación de oferta de vivienda, aumentar la cobertura de atención a los derechohabientes y contribuir al fortalecimiento económico en éste rubro a escala nacional.

i) Capacitación y adiestramiento.

La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores se encuentra contenido en nuestra legislación laboral en su Título Cuarto Capítulo III- Bis. , del artículo 153 – A al 153-X. Primordialmente lo podemos entender, como el derecho de todo trabajador a que le sea proporcionada por su patón la capacitación o adiestramiento que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a lo establecido por las partes y el sindicato, o conforme a los planes y programas establecidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La capacitación a que hemos hecho alusión en el párrafo que precede, deberá impartirse al trabajador dentro de sus horas laborables, o por acuerdo entre trabajador y patrón cuando sea de otra forma. La capacitación y adiestramiento tiene por objeto esencialmente actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su rama, de ésta forma propiciando una mejor aptitud del trabajador, misma que lo dejará en posibilidad de prevenir riesgos de trabajo en la empresa, incrementando la productividad y que en lo futuro le permita una elevación en su puesto, ya sea en la empresa donde se capacite o en otra que por sus habilidades se apto para el servicio.

Sabemos que nuestra legislación plantea que en cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento integradas por trabajadores y patronos en igual número de miembros, sin embargo sabemos que en la práctica éste ordenamiento es cumplido no por la totalidad de los patronos, pues en muchas ocasiones aún tratándose de una empresa con una infraestructura laboral y operativa considerable (una planta que pudiera rebasar los veinte trabajadores), no se lleva a cabo un programa de capacitación adecuado y mucho menos se integran las comisiones señaladas en la ley; primeramente por la falta de interés del patrón, pues lo considera incosteable y prefiere que la capacitación del trabajador sea de manera paulatina y empírica. Es importante también señalar que actualmente y debido al gran incremento de las empresas trasnacionales (que se extiende a través de varias naciones) y el intercambio mundial de productos y servicios con una estandarización y exigencias de calidad, las empresas de un nivel competitivo de ésta especie, cumplen con lo que hemos mencionado pues entienden que en la medida que sus trabajadores se encuentren debidamente capacitados desembocará en una mayor productividad de la empresa, generando un mayor auge de ventas y servicios, que dará un margen de utilidades económicas considerables.

Por lo anterior, podemos sostener que si bien es cierto no la totalidad de las empresas en nuestro país cumple con la capacitación y adiestramiento de

los trabajadores, también lo es que la tendencia en el ámbito mundial en las empresas, es la vanguardia tecnológica que permita el desarrollo de la industria, y está en los productos o servicios no solo obedece a la capacitación del trabajador sino en muchas ocasiones a la interacción entre los conocimientos de éste con la tecnología actual. Situación que desde luego importa a la Industria objeto de investigación.

j) Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Se encuentra regulado el presente apartado en el Título Tercero Capítulo IV, de la Ley Federal Del Trabajo, señala que los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quines no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo alguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quines no lo estén.

Tratándose de la existencia de un Contrato Colectivo que contenga cláusula de admisión la preferencia para ocupar las vacantes se regirá por lo contenido en éste o al estatuto sindical, entendiéndose como sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior del puesto vacante, o en su defecto quien de acuerdo a sus capacidades y antigüedad demuestre tener los conocimientos para desempeñar el puesto solicitado.

Los trabajadores tienen derecho a una retribución denominada de " prima antigüedad", consistente en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados, entendiéndose que la cuantificación del salario tendrá

como máximo el doble del salario mínimo dependiendo del área geográfica que se trate (artículos 485 y 486). Esta prima se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo y que hayan cumplido por lo menos quince años de servicios, de igual forma se pagará a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o no del despido del trabajador.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo enumera las causas por las cuales se podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, sin embargo, es conveniente aclarar que la prima de antigüedad en tal supuesto, únicamente será pagada al trabajador, cuando compruebe dentro de juicio, la causa que dio origen a la rescisión de la relación de trabajo.

Cabe señalar que la mencionada prestación que le corresponde al trabajador, también le asiste a sus beneficiarios en caso de su muerte, sin importar la antigüedad que haya tenido el trabajador en su empleo, a lo cual se agrega cualquier otra de las prestaciones a que tuviere derecho. Finalmente, cuando un trabajador muera como consecuencia de un riesgo de trabajo, los beneficiarios contemplados en el artículo 501 tendrán derecho a dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y al importe de setecientos treinta días de salario sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo incapacitado temporalmente (artículos 500 y 502), a asimismo tendrán derecho al pago de la prima de antigüedad .

k) Inversiones de los trabajadores.

Las inversiones de los trabajadores se encuentran brevemente reglamentadas en el Título Cuarto, Capítulo V, artículo 163 de la Ley Federal del Trabajo. Este apartado se encuentra contenido exclusivamente en el artículo de referencia, Mario de la Cueva³⁷ señala que los derechos patrimoniales de la

³⁷ Apud. De la Cueva Mario. En nota (3), pág. 439.

invención son dos, el llamado invenciones de servicio y las invenciones de los trabajadores; la primera se encuentra contenida en la fracción II del artículo citado y se da cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón, en éste caso el inventor tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, cuándo por la invención se pueda considerar de importancia los beneficios económicos para el patrón y no guarde proporción con el salario del trabajador e inventor.

La segunda, se refiere a cualquier otro caso, estos es, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias a la adquisición o uso exclusivo de la invención y de sus patentes correspondientes.

En el presente capítulo hemos enumerado de una manera concreta cuales son "las condiciones de trabajo" que el texto de nuestra Ley Federal del Trabajo contiene, de ésta manera creemos importante reiterar que para el objeto de nuestro estudio, resulta conveniente que sean mencionadas, pues a lo largo de la investigación y como objeto central de ésta, trataremos de discernir cuales son las condiciones de trabajo que imperan en la Industria Maquiladora de Exportación en La Frontera Norte de México.

Existe un tema que mencionaremos y que su palabra reforma como significación de renovación o mejora, se pierde en la añeja discusión planteada por todos los sectores participantes en ella desde hace tiempo, "La Reforma Laboral", la reforma en materia laboral indefectiblemente cuando llegue su discusión final y vigencia, tendrá una repercusión en las condiciones de trabajo

que hemos apuntado en el presente capítulo y por ende en cualquier tipo de relación laboral que sea gestada a la luz de su establecimiento.

Actualmente, existe una propuesta por parte del Gobierno Federal para realizar una modificación de fondo a la Ley Federal del Trabajo³⁸, dicha propuesta plantea entre otros puntos los siguientes:

- a) Ampliar la jornada laboral a más de diez horas sin pago de tiempo extra.
- b) Pago de sueldo por hora.
- c) Asignar labores adicionales a los empleados, distintas a aquéllas por las cuales fueron contratados.
- d) Restringir el derecho a la huelga, mediante un recuento que se llevará a cabo dentro de las 48 horas siguientes al emplazamiento, para determinar si es voluntad de la mayoría de los trabajadores celebrar el contrato colectivo de trabajo propuesto, declarando la junta la legitimidad, una vez obtenido el resultado del recuento.
- e) Cancelar el registro de los sindicatos que no presenten movimiento durante el término de dos años.
- f) Fijar los aumentos salariales basándose en la productividad de las empresas.
- g) Crear el Registro Nacional de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones y de Contratos Colectivos, ente que regulará el funcionamiento y registro de los mismos.

³⁸ El Universal. "Buscan flexibilizar la ley laboral". 17 de abril de 2002, primera plana y pág. A6, sección Nación.

h) Establece en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado un periodo de prueba de treinta días, pudiendo ser despedido el trabajador si el patrón considera que no es apto para el servicio.

i) Se cambia el término patrón por empleador.

Estos son algunos de los puntos que consideramos más importantes resaltar de las 54 cuartillas que integran la propuesta, pues rompen con el esquema actual de la propia ley. Dichas reformas aún se han quedado en sugerencia y seguramente que deberán ser analizadas por los sectores obrero y patronal, además de la participación de los partidos políticos que integran la actual plataforma legislativa, pues diversos puntos de vista convergerán en la discusión; primero, ¿donde quedaran las llamadas luchas obreras realizadas a través del tiempo y que fueren consignadas en la ley actual? ; segundo ¿la reforma a la ley es parte de los cambios y avances de las nuevas formas de trabajo derivadas de las relaciones laborales en el ambito mundial?. Diversas son las interrogantes que pueden plantearse al respecto, pero la solución a cualquier cuestionamiento, deberán realizarla las mencionadas partes y que sin duda será sujeta a una amplia discusión, incluso por el sector académico del país quien tendrá que dar su punto de vista al respecto.

CAPITULO III

LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN MEXICO

El término "maquila" es de origen árabe y designa la porción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda. Hace referencia, por tanto, a una actividad productiva en la que el productor (o empresario) no es propietario de las materias primas usadas en el proceso. En la actualidad, la palabra maquila se utiliza para referirse a actividades que ya no coinciden necesariamente con la usanza original. Con frecuencia se usa el término en sentido jurídico: la maquila es todo aquello que la legislación o el régimen arancelario considera como tal.

Para entender a la industria materia de nuestro estudio, es preciso señalar, que se entiende por maquila:

"...a una fase del proceso productivo intensivo en el uso de mano de obra, que firmas de un país desarrollado transfieren a países donde los salarios son relativamente reducidos. En general, el grueso de los bienes intermedios que son transformados provienen de las empresas matrices, a las cuales son devueltos parcial o totalmente terminados."³⁹ (negritas y cursivas nuestras).

La actividad económica de la maquila, se refiere por lo general a etapas de un proceso productivo que se llevan a cabo en países con una oferta de mano de obra barata. Por lo tanto, se trata de las fases que utilizan más intensivamente a la actividad laboral poco especializada. Estas etapas del trabajo se realizaban originalmente en los países industrializados. Bajo la presión de la competencia, en especial de los países de Asia, determinados procesos fueron trasladados a empresas radicadas en países cuyos costos laborales eran inferiores.

³⁹ La Industria Maquiladora. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Organización de las Naciones Unidas. Santiago de Chile, 1995. Pág. 3.

a) Antecedentes, creación y evolución de la Industria Maquiladora de Exportación en México.

La industria maquiladora de exportación surgió en México principalmente a consecuencia de las relaciones económicas, políticas y sociales de este país con los Estados Unidos de Norteamérica.

La segunda guerra mundial generó un considerable aumento de la demanda de trabajo en los Estados Unidos, por lo que entre 1942 y 1947 se firmaron acuerdos entre los gobiernos mexicano y estadounidense para permitir la migración temporal. Aún así, después de 1947 el gobierno de los Estados Unidos, continuó autorizando la contratación de trabajadores mexicanos.

El 2 de agosto de 1951 ante el nuevo incremento en la demanda de trabajadores que provocó la guerra con Corea, se firmó el Convenio bilateral sobre trabajadores huéspedes, conocido también como "Programa de Braceros", cuyo objetivo era proteger las garantías económicas y sociales de los trabajadores mexicanos en los Estados Unidos. Este programa comprendía la creación de centros de recepción, servicios médicos, alimentación, alojamiento, pago de gastos de viaje y salarios basados en el mínimo local.

Los flujos migratorios provocaron un crecimiento considerable de la población en la frontera norte de México, con los consiguientes problemas económicos y sociales en la zona. Como respuesta, el gobierno creó el "Programa Nacional Fronterizo" para tratar de mejorar el nivel de vida de los habitantes y consolidar la zona norte como consumidora de bienes agrícolas y manufacturas de origen nacional.

Sin embargo, en 1964 venció el plazo de vigencia del Programa de Braceros y no se consiguió su renovación. En consecuencia se estima que alrededor de 200,000 braceros quedaron desempleados, cifra que representaba alrededor del 50 % de la población de la zona fronteriza. Ante

estos problemas, en 1965 se promulgó el Programa para el aprovechamiento de la mano de obra sobrante a lo largo de la frontera norte de los Estados Unidos, conocido como el "Programa de Industrialización Fronteriza" (PIF). Cabe resaltar que esta iniciativa suponía una modificación substancial del modelo de la industrialización hacia adentro o de industrialización substitutiva de importaciones, debido a que se imprimió a la zona fronteriza una orientación hacia el mercado externo.

Por consiguiente el PIF buscaba traer inversión estadounidense para operaciones de ensamble en la frontera norte de México, con los siguientes objetivos:

- Crear empleos y mejorar el nivel de vida de la población.
- Elevar el nivel de calificación de la mano de obra.
- Fomentar la industrialización mediante la demanda de insumos de origen nacional.

En marzo de 1971, se autorizó el establecimiento de maquiladoras a lo largo de las costas y en ciudades del interior. En 1977 se trató de impulsar la industria nacional al permitir que algunas plantas, cuya labor principal consistía en abastecer el mercado mexicano, realizaran operaciones de maquila para utilizar su capacidad ociosa, además, en 1989 se llegó a considerar a la industria maquiladora como factor positivo para elevar la competitividad de la industria nacional y como sector transmisor y generador de tecnología (Vid. Diario Oficial del 22 de Diciembre de 1989).

Cabe señalar, geográficamente que la industria maquiladora de exportación en nuestro país, se inicia en la frontera norte. Su evolución, matizada por el cambiante papel asignado en la organización productiva de los Estados Unidos "país del cuál depende mayormente la actividad maquiladora", muestra dos faces:

La primera, transcurre hasta el año de 1982 apoyándose en la recepción de pequeños segmentos de procesos productivos realizados en el

exterior, cuyo desarrollo fue dependiente de la producción manufacturera estadounidense.

La segunda, corre del año 1982 a 1993 donde se impulsó la reestructuración de las ramas automotriz, electrónica y de confección.

A más de 30 años de su creación, la industria maquiladora ha pasado por diversas etapas, unas de auge y otras de estancamiento, sin embargo, transformándose significativamente día a día, a continuación, mostraremos algunas tendencias en la evolución de la industria maquiladora de exportación en México y que a saber son las siguientes:

TENDENCIAS EN LA EVOLUCION DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN EN MEXICO

Inicial	Evolución
Operaciones de ensamble manual	Complejidad creciente de productos y procesos
Poco personal técnico	Proporción creciente de personal técnico
Control de calidad basado en inspecciones visuales	Computarización del control de calidad
Plantas pequeñas y medianas	Plantas a escala mundial cada vez más grandes
Compañías procedentes exclusivamente de los Estados Unidos	Instalación de compañías europeas y asiáticas

Concentración en un número reducido de actividades

Gran diversidad de procesos y ramas industriales

Ubicación de la industria en la Franja fronteriza

Desplazamiento de plantas hacia el interior de la República

Prácticamente nulo abasto de insumos por parte de la industria nacional

Muy baja participación de la industria mexicana en el abasto a las maquiladoras, aunque se empiezan a observar proveedores nacionales.

Sin posibilidad de ventas de las maquiladoras en el mercado mexicano

Posibilidad de vender en el mercado de México

En el documento publicado por la CEPAL ⁴⁰ se señala que existen cinco tipos de esquemas de la producción de las empresas maquiladoras, según la composición del capital y la relación que éstas guardan con la empresa matriz o el contratista:

- Empresas de propiedad 100% extranjeras o filiales.

Corresponden a esquemas de inversión extranjera directa, producto de la búsqueda por parte de las empresas transnacionales de la reubicación geográfica de sus plantas.

- El programa de albergue industrial o shelter.

⁴⁰ Rudolf M. Buitelar, Ramón Padilla y Ruth Urrutia. Centroamérica, México y República Dominicana: Maquila y Transformación Productiva. Cuademo número 85 de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Págs. 42 y 43.

Surgió a fines de los años setenta con el objetivo de facilitar a los empresarios extranjeros la experimentación de la maquila en la localidad, con inversiones y riesgos muy reducidos. Consiste en el suministro, mediante contrato, de todos los elementos para llevar a cabo el proceso productivo (compras locales, arreglos legales, servicios de transporte, trámites aduaneros, contratación de trabajadores e instalaciones). Por su parte, los industriales extranjeros establecen las especificaciones del producto, supervisan el proceso y el control de calidad.

3.- Subcontratación

Es un esquema en el que una empresa manufactura o ensambla productos para otras empresas. El programa varía según las necesidades del cliente (contratista), ya que puede cubrir una o varias etapas de la producción, así como realizar un contrato de corto o largo plazo. En general, el subcontratista es responsable del proceso manufacturero, pero el cliente proporciona los insumos y el equipo especializado, fija las especificaciones del producto y el tiempo de entrega.

4.- Coinversiones con empresarios extranjeros.

Las empresas foráneas aseguran bajos costos en ciertos procesos de manufactura y los empresarios nacionales encuentran fuentes de tecnología de punta y financiamiento.

5.- Maquiladora por capacidad ociosa

Se define como la empresa, persona física o moral, que establecida y orientada a la producción para el mercado nacional, a la cual le sea aprobado un programa de maquila para la exportación (Vid. Diario Oficial de la Federación, 22 de Diciembre de 1989).

Podemos concluir el presente apartado señalando que la evolución de la industria maquiladora en México desde su nacimiento hasta el período

que abarca el presente estudio y aún en la actualidad, se ha visto regida por ciertos elementos fundamentales que han sido y siguen siendo factores determinantes en su desarrollo; éstos elementos son la fuerza de trabajo barata y la cercanía con los Estados Unidos de América, además, la calidad de la mano de obra y la aptitud de ésta para adaptarse a nuevas formas de producción.

b) Evolución Tecnológica de la Industria Maquiladora de Exportación.

En nuestro país se reconoce la existencia de las llamadas primera y segunda generación de maquiladoras, sin embargo debe señalarse la existencia de una tercera, que si bien no es la predominante, es menester mencionarla para los efectos del presente apartado. Cabe señalar que la diferencia entre las dos primeras radica en los sistemas organizativos, en la importancia del factor calidad, en la aplicación de diferentes tecnologías y en la gestión de los recursos humanos.

Primera generación.

Las empresas maquiladoras basadas en el uso intensivo del trabajo manual o de primera generación registran la presencia predominante de plantas extranjeras (capital estadounidense) de ensamble tradicional, desvinculadas productivamente de la industria nacional; con gran dependencia de las decisiones de los clientes principales y las casas matrices, y sustentadas en trabajo manual intensivo y con baja calificación. Se trata de plantas ensambladoras que ponen mayor interés en el los volúmenes de producción que puedan crearse que en la calidad de los mismos, sistema al cual se le conoce en el ámbito de la industria como "fordismo". Este tipo de empresa predominó desde la creación del Programa de industrialización fronteriza en 1965 hasta principios de la década de los ochenta.

Segunda generación.

Al inicio de los años ochenta, el mercado mundial requirió de las empresas plazos cortos de espera en el mercado, así como la importancia de la calidad de los productos y su vinculación con los costos. Tales requisitos fueron asumidos por las grandes empresas y de igual forma por la industria de la maquila, este hecho, origino la modernización productiva caracterizada por la inserción de nueva tecnología y la transformación de las relaciones contractuales.

Aunado a lo anterior, podemos señalar que dichos cambios fueron originados por el incremento de las plantas cuya producción fue basada en el "fordismo". Entre las maquiladoras de la segunda generación, predominan las empresas extranjeras, pero no solamente las estadounidenses sino también las de origen asiático, plantas en las cuales se llevo a cabo la creación de nuevos empleos en líneas automatizadas, así como una creciente participación de técnicos e ingenieros. Se trata de plantas cuyo objetivo central es el incremento en la calidad, la reducción de los tiempos de fabricación y entrega de los productos elaborados por la maquiladora.

Finalmente, cabe resaltar que esta generación de la industria maquiladora fue la que predominó en el periodo de nuestro estudio, haciendo énfasis que en esta generación se hace un uso intensivo de mano de obra, pues las razones para la introducción de maquinaria obedeció a un control de los procesos de producción, la precisión, confiabilidad y homogeneidad de los productos.

Tercera Generación.

Esta surge aproximadamente en la década de los noventa, teniendo como características las actividades de diseño, investigación y desarrollo, existiendo una fuerte presencia de empresas trasnacionales con escasos proveedores nacionales, estableciendo redes de trabajo entre empresas filiales en territorio nacional.

En esta generación casi desaparece la dependencia tecnológica de la empresa matriz y se llevan a cabo decisiones en forma independiente. El mayor nivel tecnológico de estas plantas se manifiesta en la complejidad de la maquinaria y sus sistemas electrónicos para el diseño de productos prototipo, su competitividad radica en la reducción de sus proyectos, la pronta elaboración del producto y los bajos costos de operación relativos al pago de salarios en comparación con los beneficios económicos obtenidos.

c) Situación geográfica de la industria maquiladora de exportación en la frontera norte.

La industria Maquiladora de exportación en la frontera norte geográficamente comprende los estados de Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas. Dichas entidades, serán objeto de análisis en los capítulos siguientes.

En el periodo de 1990 al 2000, los estados de la frontera norte concentraron el 83.61% de las plantas maquiladoras, mientras que el resto de los estados del país el 16.39%; en el año de 1990, los estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas tenían 1524 plantas instaladas, que constituían el 89.48% del total de empresas maquiladoras que operaban en territorio nacional.

Aunado a lo anterior, de 1990 al 2000, también se presentó una disminución en la concentración de las plantas maquiladoras en la frontera norte, pues en el año 2000, funcionaban en esta zona el 79.27% de las plantas maquiladoras del país, según fuentes estadísticas oficiales. Por lo expuesto, aún cuando la industria maquiladora de exportación se ha expandido a estados del interior de la República, la frontera norte sigue conservando el mayor porcentaje de operación de la industria maquiladora.

d) La Industria Maquiladora de Exportación y la legislación mexicana.

En México, la industria maquiladora de exportación se encuentra inmersa en una serie de ordenamientos legales que regulan su operación y establecen el cumplimiento de diversas disposiciones que resultan aplicables para el desempeño de la industria en cita.

En el año de 1983 es creado un decreto denominado "Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación" de fecha 9 de agosto de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 del mismo mes y año, dicho decreto establece la regulación y operación de las empresas que se dediquen a las actividades de maquila. Asimismo, mediante el "Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación" de fecha veinte de diciembre de 1989, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 del mismo mes y año, queda abrogado el decreto publicado en el año de 1983; en el año de 1993 se establece un decreto modificatorio (Vid. Diario Oficial del 23 de diciembre de 1993) con entrada en vigor para el día primero de enero de 1994; en 1998 se publica uno nuevo por el cual se abroga el del 22 de diciembre de 1989 (Vid. Diario Oficial del 1 de junio de 1998); expidiéndose reformas al mismo el 13 de noviembre de 1998 y 30 de octubre del 2000 (Vid. Diario Oficial de las fechas citadas); finalmente en el año 2000 (Vid. Diario Oficial 31 de diciembre de 2000) se expide un Decreto que reforma de nueva cuenta la operación de la industria en comento, con entrada en vigor el día primero de enero de 2001.

Cabe señalar, que los decretos a través de los cuales se ha llevado a cabo la operación de maquila en nuestro país, se caracterizan por considerar como uno de los objetivos de la industria maquiladora, la generación de fuentes de empleo, factor que mediante nuestra investigación según el espacio geográfico y temporal podrá vislumbrarse su alcance.

Es menester señalar que dada la naturaleza de la industria maquiladora, ésta se encuentra inmersa además de los decretos que la regulan por los diversos ordenamientos que regulan la operación de una sociedad mercantil, entre otras las siguientes:

- a) La Ley Federal del Trabajo.
- b) Ley Aduanera
- c) Ley General de Sociedades Mercantiles.
- d) Ley del Impuesto al Valor Agregado.
- e) Ley del Impuesto sobre la Renta.
- f) Ley del Seguro Social.

De esta forma, la operación de la industria maquiladora de exportación se rige mediante los decretos que han sido expedidos por el Ejecutivo Federal, además de cumplir con todas las exigencias aplicables a las Sociedades Mercantiles, incluyendo las obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social que pueda asumir como consecuencia de su operación.

IV. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN LA FRONTERA NORTE DE MÉXICO.

En el presente apartado realizaremos el análisis estadístico de la industria maquiladora de exportación en la frontera norte de México, específicamente en los estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas. Examinaremos de la industria, el número de empresas, su concentración, desarrollo, personal por entidad, creación de empleos, distribución del personal por ramas, por posición en el trabajo, proporción de obreros, horas trabajadas y prestaciones sociales.

a) Número de empresas maquiladoras.

En México, las ramas de la industria en las que operan empresas maquiladoras son las de alimentos, prendas de vestir, calzado, productos químicos, equipo de transporte, herramientas y equipo, partes y aparatos eléctricos y electrónicos, juguetes y artículos deportivos, otras industrias manufactureras, y servicios. Antes de dar comienzo al presente, es menester determinar el número total de plantas que operaron en el periodo de 1990 al 2000, en los Estados de la frontera Norte, situación que se encuentra reflejada en el siguiente cuadro.

CUADRO 1: EMPRESAS MAQUILADORAS POR ENTIDAD FEDERATIVA

PLANTAS MAQUILADORAS POR ENTIDAD FEDERATIVA						
Año	Baja California	Coahuila	Chihuahua	Nuevo León	Sonora	Tamaulipas
1990	639	132	311	64	154	224
1991	707	150	335	79	160	258
1992	775	171	351	82	169	278
1993	804	176	336	83	168	278

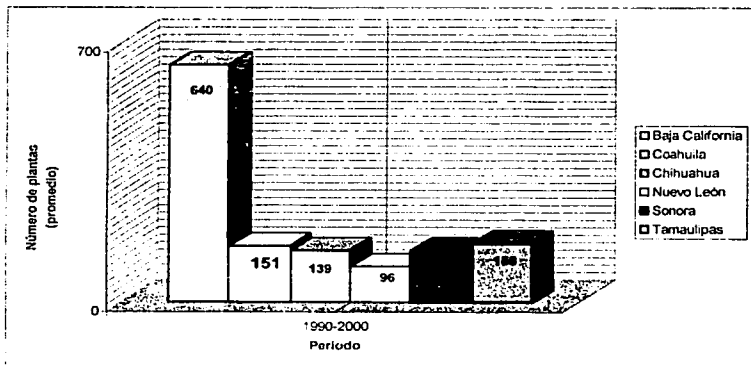
**TEJES CON
FALLA DE ORIGEN**

PLANTAS MAQUILADORAS POR ENTIDAD FEDERATIVA						
Año	Baja California	Coahuila	Chihuahua	Nuevo León	Sonora	Tamaulipas
1994	761	176	303	83	179	297
1995	729	184	321	84	175	281
1996	792	212	371	99	191	307
1997	903	243	401	109	221	323
1998	1018	260	382	119	244	341
1999	1125	271	400	131	263	360
2000	1279	283	450	160	292	382

FUENTE: INEGI Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación, Tabla: "Indicadores mensuales por entidad federativa, establecimientos en activo 1990/01-2002/08"

CNIMEX Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación, "Resumen estadístico: Junio 2001"

GRÁFICA 1: PROMEDIO DE EMPRESAS MAQUILADORAS POR ENTIDAD FEDERATIVA PERIODO 1990-2000



b) *Concentración de las empresas maquiladoras.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el período de 1990 al 2000, los Estados de la frontera Norte concentraron el 83.61% de las plantas maquiladoras, mientras que el resto de los estados del país el 16.39%; en el año de 1990, los estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas tenían 1524 plantas instaladas, que constituían el 89.48% del total de empresas maquiladoras que operaban en territorio nacional. No obstante, en este período, también se presentó una disminución en la concentración de las plantas maquiladoras en la frontera norte, pues en el año 2000, funcionaban en esta zona el 79.27% de las plantas maquiladoras del país.

CUADRO 2: CONCENTRACIÓN DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS EN LA FRONTERA NORTE

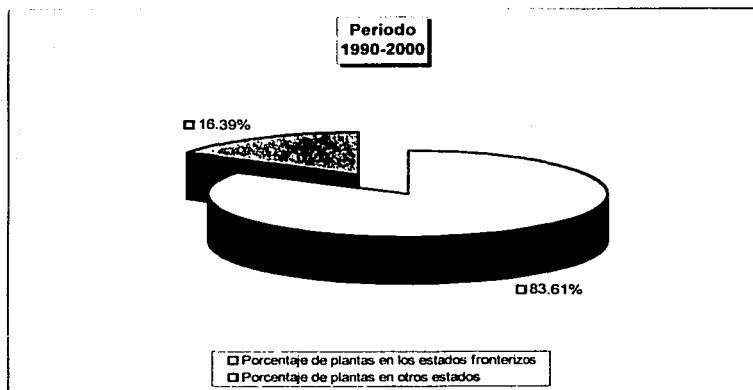
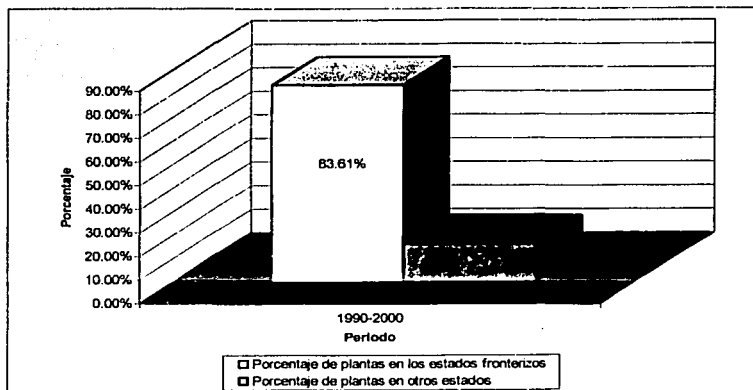
Año	Porcentaje de plantas en los estados fronterizos	Porcentaje de plantas en otros estados
1990	89.48%	10.52%
1991	88.24%	11.76%
1992	88%	12%
1993	86%	14%
1994	86.20%	13.80%
1995	83.28%	16.72%
1996	81.79%	18.21%
1997	80.97%	19.03%
1998	79.24%	20.76%
1999	77.34%	22.66%
2000	79.27%	20.73%

FUENTE: INEGI, Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación, Tabla: "Indicadores mensuales por entidad federativa, establecimientos en activo 1990/01-2002/08"

CNIMEX, "Resumen estadístico: Junio 2001"

GRÁFICA 2: CONCENTRACIÓN DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS EN LA FRONTERA NORTE

TEMA CON
FALLA DE ORIGEN



c) Desarrollo de la industria maquiladora.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

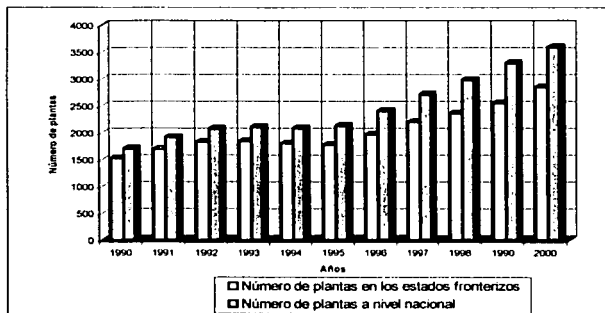
En el curso de 1990 al 2000, se produjo un desarrollo constante de la industria maquiladora en los Estados de la frontera Norte, pues mientras en 1990 funcionaban 1524 factorías, en el año 2000 operaban 2846 empresas lo que representa un crecimiento del 53.54%. Lo anterior, nos refleja que en el período en estudio existieron un total de 1322 plantas en los estados de la frontera norte.

CUADRO 3: DESARROLLO DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS EN LA FRONTERA NORTE

Año	Número de plantas en los estados fronterizos	Número de plantas a nivel nacional
1990	1524	1703
1991	1689	1914
1992	1826	2075
1993	1845	2114
1994	1799	2085
1995	1774	2130
1996	1972	2411
1997	2200	2717
1998	2364	2983
1999	2550	3297
2000	2846	3590

FUENTE: INEGI, Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación, Tabla: "Indicadores mensuales por entidad federativa, establecimientos en activo 1990/01-2002/08" CNIMEX, "Resumen estadístico: Junio 2001"

GRÁFICA 3: DESARROLLO DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS EN LA FRONTERA NORTE PERIODO 1990- 20000.



Como se observa, la tendencia al desarrollo de la industria maquiladora fue interrumpida en el periodo de 1994-1995, como resultado de la recesión económica que padeció el país a finales de 1994, sin embargo, a partir de 1996 esta tendencia volvió a recuperarse. Lo anterior, nos refleja que en el periodo en estudio existieron un total de 1322 plantas en los estados de la frontera norte.

d) Personal ocupado en las plantas maquiladoras de exportación por entidad federativa.

En nuestro país, la industria maquiladora de exportación es un sector industrial que provee una gran cantidad de puestos de trabajo, tal como se observa en los siguientes cuadros y gráficos.

CUADRO 4: PERSONAL OCUPADO EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DE LA FRONTERA NORTE

PERSONAL OCUPADO POR ENTIDAD FEDERATIVA						
Periodo	Baja California	Coahuila	Chihuahua	Nuevo León	Sonora	Tamaulipas
1990	87 657	30 952	163 953	13 867	38 923	80 946
1991	89 010	35 495	166 294	18 058	38 237	84 802
1992	96 834	43 582	172 768	19 582	40 254	89 921
1993	107 674	46 915	173 635	22 883	42 943	94 399
1994	119 243	50 736	174 420	23 559	48 879	107 534
1995	133 683	55 643	184 914	27 116	54 475	116 945
1996	159 718	63 190	211 692	32 201	60 366	122 534
1997	198 569	76 828	240 376	39 338	77 755	136 061
1998	215 735	92 624	262 128	457 522	88 842	146 627
1999	239 144	105 539	281 991	54 830	93 169	163 817
2000	274 581	114 032	318 957	68 281	105 391	181 150

FUENTE: INEGI, Instituto Nacional de Geografía e Informática, Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación, Tabla: "Indicadores mensuales por entidad federativa", Tabla: "Personal ocupado total 1990/01-2002/08".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

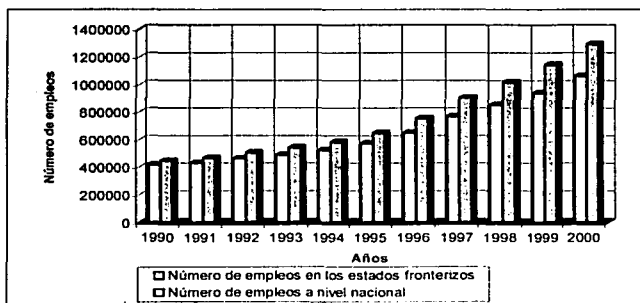
Del año 1990 al 2000, los Estados que tuvieron mayor número de empleos fueron Chihuahua con un promedio de 155, 004; Baja California con un promedio de 186, 924 y Tamaulipas con 100, 204 plazas.

Durante este periodo, las empresas maquiladoras de los Estados de la frontera Norte (Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora, y Tamaulipas) suministraron en promedio el 83.61% del total de empleos de las fábricas maquiladoras instaladas en el territorio nacional.

CUADRO 5: DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DE EXPORTACIÓN (cantidades)

Año	Número de empleos en los estados fronterizos	Número de empleos a nivel nacional
1990	416298	446436
1991	431896	467351
1992	462941	505698
1993	488449	542073
1994	524371	583044
1995	572776	648263
1996	649701	753708
1997	768927	903527
1998	851708	1014006
1999	938490	1143240
2000	1062392	1291231

GRÁFICA 4: DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DE EXPORTACIÓN (CANTIDADES)

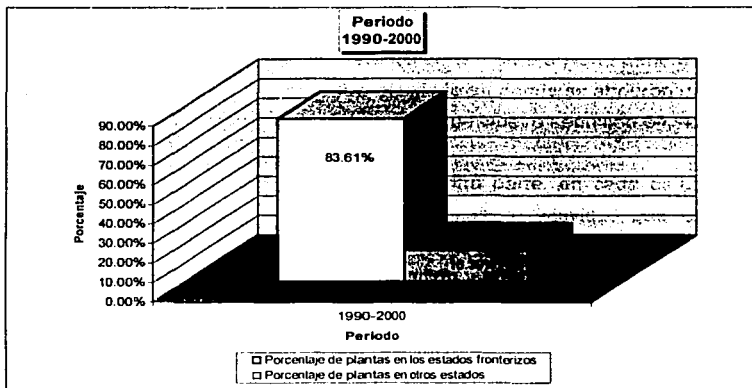


**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

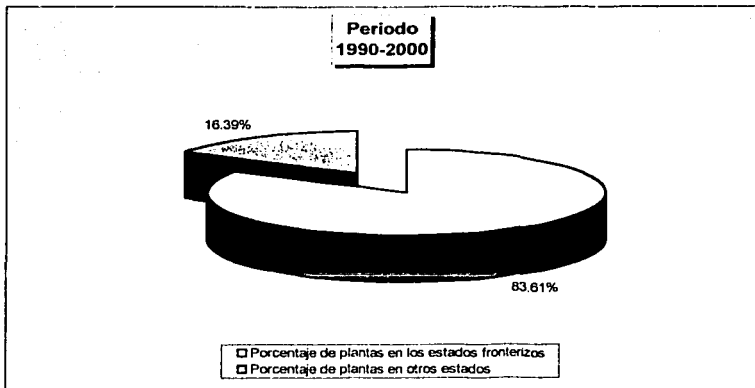
CUADRO 6: DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DE EXPORTACIÓN
(porcentajes)

Año	Porcentaje de empleos en los estados fronterizos	Porcentaje de empleos en otros estados
1990	93.24%	6.76%
1991	92.41%	7.59%
1992	92%	8%
1993	90%	10%
1994	89.93%	10.70%
1995	64.35%	35.65%
1996	86.20%	13.80%
1997	85.10%	14.90%
1998	83.99%	16.01%
1999	82.09%	17.91%
2000	82.27%	17.63%

GRÁFICA 5: DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DE EXPORTACIÓN
(porcentajes)



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



e) Creación de nuevos empleos.

En el periodo de 1990 al 2000, la industria maquiladora instalada en los Estados de la frontera Norte generó 646, 094 nuevos empleos; Baja California fue el estado en donde se abrieron más fuentes de trabajo, con 186, 924 plazas y el menor fue Nuevo León con 54, 414 empleos.

Por otra parte, en cada estado los trabajadores se distribuyen en las diversas ramas de actividad que abarca esta industria, la cual depende de distintas condiciones, como la posición geográfica, la experiencia productiva, la capacitación y el adiestramiento. Con objeto de simplificar la exposición, las 11 ramas de producción de la industria maquiladora de exportación se agrupan en seis divisiones:

- División I: Productos alimenticios, bebidas y tabaco.
- División II: Textiles, prendas de vestir, e industria del cuero.
- División III: Industria de la madera y productos de madera.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- División V: Sustancias químicas, derivados de petróleo, productos de caucho y plástico.
- División VIII: Productos metálicos, maquinaria y equipo.
- División IX: Otras industria manufactureras.

El estudio de la distribución del personal en estas divisiones, iniciará con el análisis del conjunto de los estados de la frontera norte, y posteriormente se realizará el examen de cada estado en particular.

CUADRO 7: PERSONAL OCUPADO POR RAMA DE ACTIVIDAD EN LOS ESTADOS DE LA FRONTERA NORTE

Personal ocupado por rama de actividad en los estados de la frontera norte (totales)						
Año	División I Alimentos, bebidas, y Tabaco	División II Textiles, vestido, y arts. de cuero	División III Madera, y Arts. de madera	División V Químicos, deriv. del petróleo, arts. de caucho y plástico.	División VIII Arts. metálicos, maquinaria, equipo.	División IX Otras industrias manufactureras
1990	3972	46697	18745	16056	269800	66271
1991	5102	49467	19222	16470	244439	64352
1992	4916	51777	20026	17187	305621	68242
1993	4102	59253	22802	20714	295805	69894
1994	3550	61909	22643	23430	321428	71879
1995	4044	69295	22855	25762	353524	74016
1996	6314	85214	28512	29856	410237	84864
1997	7063	109196	31275	34571	485817	100561
1998	7191	129008	34279	38383	531053	111818
1999	7195	143630	37475	44098	586728	119253
2000	7812	160548	41427	51155	619170	127339

FUENTE:

INEGI, Instituto Nacional de Geografía e Informática, Sistema de Cuentas Nacionales de México; Producción, empleo, salarios y productividad por entidad federativa, Tablas del personal ocupado remunerado por entidad federativa y por división.

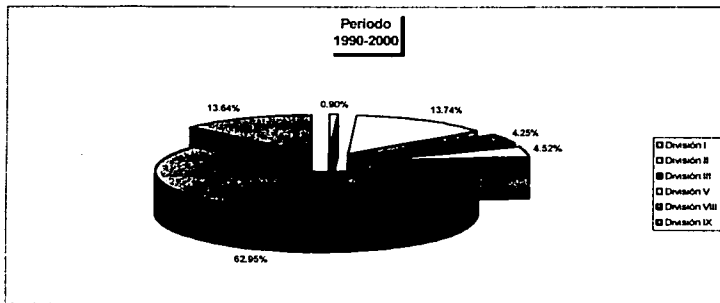
**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

f) Distribución del personal por ramas.

A partir de estos datos es posible determinar la distribución del personal de la industria maquiladora de exportación en sus distintas ramas de producción. Así, en el periodo de 1990 al 2000, las ramas de actividad con mayor número de personal ocupado fueron las de la división VIII (productos metálicos, maquinaria y equipo), pues ofreció trabajo a 349,370 empleados. Por otra parte, las ramas de actividad con menor número de personas empleadas fueron las de la división I (productos alimenticios, bebidas y tabaco) pues su personal ocupado fue de 3,840 empleados.

Durante el periodo, la distribución del personal por rama de actividad en los estados de la frontera norte fue la siguiente: división I, 0.90%, división II, 13.74%, división III, 4.25%, división V, 4.52%, división VIII, 62.95%, y división IX, 13.64%.

GRÁFICA 6: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL OCUPADO POR RAMA DE ACTIVIDAD (porcentajes)



Así, en el periodo estudiado, la distribución del personal ocupado en los Estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora, y Tamaulipas fue proporcional. A continuación se examinará la distribución del

personal ocupado en las ramas de actividad en cada uno de los estados citados.

g) Personal ocupado en las plantas maquiladoras de exportación por posición en el trabajo.

En la industria maquiladora de exportación, los trabajadores se clasifican de acuerdo con su nivel de capacitación, de esta manera existen tres categorías: empleados administrativos, técnicos de producción, y obreros.

CUADRO 8: PERSONAL OCUPADO POR POSICIÓN EN EL TRABAJO

Personal ocupado por puesto de trabajo Cifras nacionales				
Año	Empleados	Técnicos	Obreros	Total
1990	32,729	53,349	360,358	446,436
1991	35,820	56,704	374,827	467,351
1992	38,546	55,185	411,967	505,698
1993	40,405	60,985	440,684	542,074
1994	41 357	64 656	477 031	583 044
1995	45 436	71 098	531 729	648 263
1996	54 296	82 795	616 617	753 708
1997	64 324	103 855	735 349	903 528
1998	71 929	118 516	823 561	1 014 006
1999	81 458	137 448	921 622	1 140 528
2000	92 308	152 622	1 040 077	1 285 007

FUENTE:

INEGI, Instituto Nacional de Geografía e Informática, Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación. Indicadores mensuales a nivel nacional, Tabla "Personal ocupado según categoría 1980/01-2002/08"

STPS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Cuadro "Personal ocupado en las plantas maquiladoras de exportación por posición en el trabajo 1994-2000"

De acuerdo con estos datos, en el periodo de 1990 al 2000, en la industria maquiladora de exportación a nivel nacional, la categoría de obrero tuvo el primer lugar con 679,719 trabajadores.

Por otra parte, la categoría de técnico de producción ocupó la segunda posición en número de trabajadores con un promedio de 99,273 y en tercer lugar la categoría de personal administrativo o empleados con 59,579 trabajadores.

De los trabajadores en la industria maquiladora de exportación en la frontera norte, analizaremos en forma más extensa el sector de los obreros, dado que este sector representa el mayor número de empleos generados en el decenio materia de la presente investigación.

h) Proporción de obreros por género.

A nivel nacional, en el periodo estudiado, la industria maquiladora de exportación contrató a un promedio de 354,634 obreros mujeres y de 325,085 obreros hombres, esto representa una diferencia de 29,549 empleos ocupados según el género.

CUADRO 9: DIVISIÓN DEL PERSONAL OBRERO POR GÉNERO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN
(cifras nacionales)

Personal obrero por género			
cifras nacionales			
Año	Mujeres	Hombres	Total
1990*	219,439	140,919	360,358
1991*	226,879	148,679	375,558
1992	245,608	161,271	406,879
1993	262,171	178,512	440,683
1994	284,041	192,991	477,031
1995	314,172	217,557	531,729
1996	359,042	257,575	616,617
1997	422,892	312,457	735,349
1998	465,656	357,905	823,561
1999	515,164	406,459	921,622
2000	574,073	466,004	1,040,077

FUENTES:

INEGI: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Estadísticas Económicas, Tablas: "Características seleccionadas de la industria maquiladora de exportación, 1990-2000" y "Personal ocupado según categoría, personas ocupadas".

CUADRO 10: PROPORCIÓN DEL PERSONAL OBRERO MASCULINO POR ENTIDAD FEDERATIVA

Personal obrero masculino						
Año	Baja California	Coahuila	Chihuahua	Nuevo León	Sonora	Tamaulipas
1990	30,539	10,812	51,020	4,537	14,718	23,039
1991	32,441	12,128	52,056	5,817	14,636	24,234
1992	35,329	14,403	54,545	6,272	14,800	26,366
1993	40,520	16,196	56,776	7,067	15,467	28,271
1994	45,224	17,798	58,742	7,446	17,114	32,776
1995	49,677	20,681	64,302	8,658	19,319	36,175
1996	59,987	24,564	74,274	10,203	21,661	39,426
1997	74,602	29,911	85,992	12,684	27,588	44,654
1998	82,827	36,759	95,333	15,062	31,920	49,061
1999	94,434	42,083	102,893	18,520	34,167	56,535
2000	109,230	45,268	120,585	22,758	37,443	62,338

FUENTE:

INEGI: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Estadísticas de la Industria maquiladora de exportación, Indicadores mensuales por entidad federativa, Tabla: "Personal ocupado según categoría, obreros hombres, personas ocupadas 1990/01-2000/08".

CUADRO 11: PROPORCIÓN DEL PERSONAL OBRERO FEMENINO POR ENTIDAD FEDERATIVA

Personal obrero femenino						
Año	Baja California	Coahuila	Chihuahua	Nuevo León	Sonora	Tamaulipas
1990	41124	15070	78602	7053	16684	42146
1991	40392	17702	77849	9222	16415	42521

Personal obrero femenino						
Año	Baja California	Coahuila	Chihuahua	Nuevo León	Sonora	Tamaulipas
1992	43642	22585	81174	9793	17707	44415
1993	48147	23381	82227	11681	19456	45881
1994	52989	25172	82301	11867	22709	53269
1995	60749	26496	85570	13851	25409	56275
1996	70544	28467	96793	16255	27782	57258
1997	85938	33233	108502	19242	35612	62543
1998	90649	38890	116827	22181	40050	66792
1999	100284	42672	122314	26144	42645	72862
2000	116938	44912	135211	32490	49250	81821

FUENTE:

INEGI: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Estadísticas de la Industria maquiladora de exportación, Indicadores mensuales por entidad federativa, Tabla: "Personal ocupado según categoría, obreros mujeres, personas ocupadas 1990/01-2000/08".

i) Horas-hombre trabajadas por los obreros en la industria maquiladora de exportación por rama de actividad económica.

Los obreros son los trabajadores de mayor importancia en la industria maquiladora de exportación, no sólo por su número sino por que son el sector que genera el valor de dicha industria. Los obreros crean valor durante su jornada de trabajo, ésta se puede cuantificar con la fórmula horas-hombre como se expone a continuación.

CUADRO 12: HORAS-HOMBRE TRABAJADAS POR LOS OBREROS POR RAMA DE ACTIVIDAD (periodo 1990-2000)

HORAS-HOMBRE TRABAJADAS POR LOS OBREROS POR RAMA DE ACTIVIDAD (horas por semana)												
Año	Alimentos	Vestido	Catado	Muebles	Productos químicos	Equipo y accesorios de transporte	Herramientas y equipo	Ensamble de eléctricos y electrónico	Materiales eléctricos y electrónicos	Jugetes y artículos deportivos	Otras Industrias manufactureras	Servicios
1990	45.1	44.3	45.5	45.1	45.7	42.9	43.7	44.2	43.2	43.9	45.8	44.1
1991	46.3	44.8	45.2	45.8	45.3	43.1	43.4	44.8	44.1	44	45.8	44.3

HORAS-HOMBRE TRABAJADAS POR LOS OBREROS POR RAMA DE ACTIVIDAD												
(horas por semana)												
Año	Alimentos	Vestido	Calzado	Muebles	Productos químicos	Equipo y accesorios de transporte	Herramientas y equipo	Ensamble de eléctricos y electrónicos	Materiales eléctricos y electrónicos	Juguetes y artículos deportivos	Otras Industrias manufactureras	Servicios
1992	45.7	44.1	44.7	45	45.9	43.5	43.5	44.3	44.5	44.3	45.4	44.1
1993	46.2	44.2	45.6	45.5	46.8	43.7	44.2	44.7	44.9	44	46.2	44.5
1994	46.4	44.8	44.6	46	47	43.2	44.7	44.7	44.7	44.1	46.5	44.7
1995	46.1	45.8	44.1	47.2	48.8	42.5	43.7	44.2	44.3	44.3	46	44.9
1996	46.5	46.7	45.1	48.3	46	43.2	46.3	44.9	46.1	43.4	46.3	44.8
1997	42.6	44.7	44.3	44.4	43.8	42.7	43.3	42.8	43.4	40.2	43.5	42
1998	50.8	52	50.7	53.7	53.3	54.1	52	55.8	55.5	50.8	53.5	49.4
1999	41.1	44.7	44.3	44.5	43.6	42.2	44.6	43.5	43.4	41.8	43.6	42.3
2000	43.9	45.6	43.4	44.4	42.9	42	43.8	44.1	43.9	37.1	42.9	41.1

FUENTES:

STPS: Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Cuadro "Horas-hombre trabajadas por los obreros en la industria maquiladora de exportación".

INEGI: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Estadística de la Industria maquiladora de exportación, Indicadores mensuales por entidad federativa, "Horas promedio trabajadas por obrero 1990/01-2000/05"

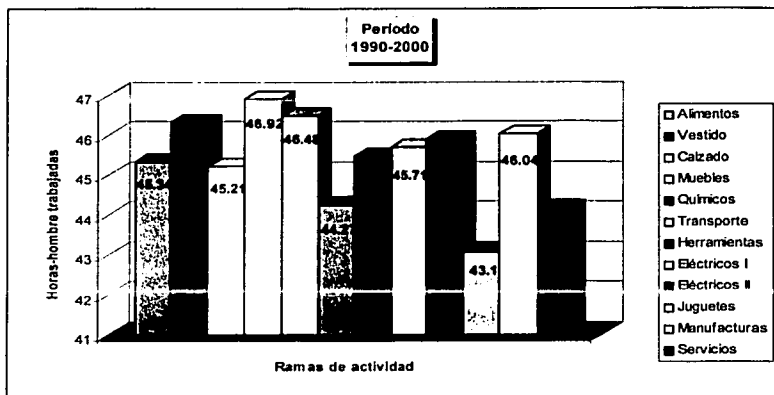
Así, entre los años de 1990 a 2000, los trabajadores de la industria maquiladora nacional laboraron en promedio 45.41 horas-hombre por semana, esta cantidad se ajusta a la jornada diurna laboral máxima vigente en el territorio nacional, dicha jornada es de 8 horas diarias, más las horas extra de trabajo.

En la industria maquiladora de exportación, las horas-hombre laboradas por los trabajadores, varían de acuerdo con la rama de actividad; de esta manera, en la rama de los alimentos el promedio fue de 45.34 horas-hombre, en la rama del vestido fue de 46.32 horas-hombre; en la rama del calzado fue de 45.21 horas-hombre; en la rama de muebles de madera fue de 46.92 horas-hombre; en la rama de productos químicos fue de 46.48 horas-hombre; en la rama del equipo y accesorios de transporte fue de 44.27 horas-hombre; en la rama de herramientas y equipo fue de 45.48 horas-hombre; en la rama de ensamble de eléctricos y electrónicos fue de 45.71 horas-hombre; en la rama de materiales eléctricos y electrónicos fue de 45.90 horas-hombre; en la rama de juguetes y artículos deportivos fue de 43.10 horas-hombre; en la rama de otras

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

industrias manufactureras fue de 46.04 horas-hombre; y en la rama de servicios fue de 44.17 horas-hombre.

GRÁFICA 7: HORAS-HOMBRE TRABAJADAS POR LOS OBREROS POR RAMA DE ACTIVIDAD (periodo 1990-2000)



j) Remuneraciones medias en la industria maquiladora de exportación por entidad federativa.

Diversos autores coinciden en que las remuneraciones de la industria maquiladora por lo general no cubren el valor del trabajo realizado. A pesar de ello, las estadísticas oficiales presentan un panorama satisfactorio sobre las percepciones de los trabajadores de la mencionada industria.

CUADRO 13: REMUNERACIONES MEDIAS POR ENTIDAD FEDERATIVA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

REMUNERACIONES MEDIAS POR ENTIDAD FDERATIVA (pesos diarios)							
Año	Baja California	Coahuila	Chihuahua	Nuevo León	Sonora	Tamaulipas	Promedio Nacional
1990	26	24.08	38.06	33.59	31.11	25	31.32
1991	28.12	26.98	47.34	39.34	37.08	25.12	37.82
1992	33.32	30.57	51.75	41.51	39.65	37.43	44.29
1993	42.72	38.22	55.15	46.23	42.86	43.71	48.53
1994	54.77	42.48	57.67	50.38	47.77	51.95	54.14
1995	70.18	54.86	76.11	64.6	59.92	60.34	68.4
1996	92.09	72.16	97.93	84.27	78.2	81.14	86.97
1997	115.31	86.78	121.15	107.21	101.97	99.32	107.07
1998	139.51	103.8	146.2	132.26	128.67	117.82	129.18
1999	162.55	128.39	176.53	155.44	142.64	119.56	152.27
2000	186.72	146.27	205.72	194.84	163.64	133.14	177.96

FUENTES:

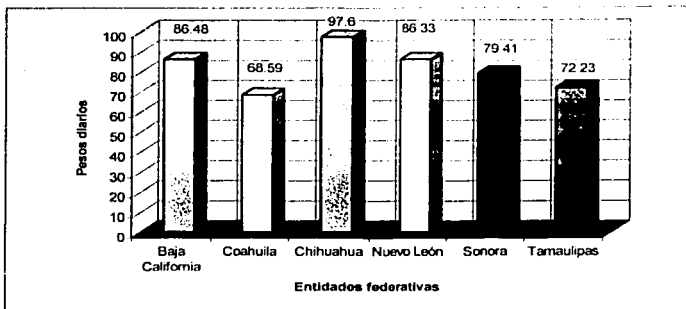
STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Estadísticas laborales, Cuadro "Remuneraciones medias en la industria maquiladora de exportación por entidad federativa, 1994-2000".

INEGI: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Estadística de la industria maquiladora de exportación, Tablas:

"Remuneraciones pagadas al personal ocupado, sueldos, salarios, y prestaciones sociales, miles de pesos a precios corrientes" y "Producción, empleo, salarios y productividad por entidad federativa, total nacional, remuneración media anual, pesos por persona".

De acuerdo con estas cifras, en el periodo 1990-2000 las remuneraciones promedio diarias por persona en los estados de la frontera norte fueron las siguientes: Baja California, \$86.48; Coahuila \$68.59; Chihuahua \$97.60; Nuevo León \$86.33; Sonora \$79.41; y Tamaulipas \$72.23. Así, Chihuahua, fue la entidad federativa en la que la industria maquiladora de exportación pagó la remuneración promedio más elevadas.

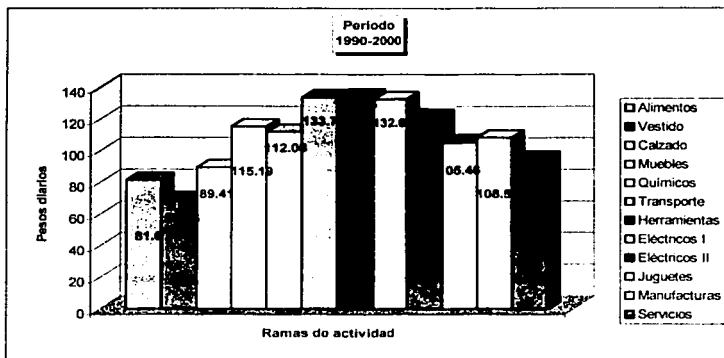
GRÁFICA 8: REMUNERACIONES MEDIAS POR ENTIDAD FEDERATIVA



k) Salarios medios pagados a los obreros en la industria maquiladora de exportación por entidad federativa.

En la industria maquiladora de exportación de los estados de la frontera norte, los salarios de los obreros fueron los más bajos respecto a los otros puestos de trabajo, sin embargo, se encuentran por encima del promedio de los salarios de otras industrias productivas, como se muestra a continuación.

GRÁFICA 9: SALARIOS MEDIOS PAGADOS A LOS OBREROS POR RAMA DE ACTIVIDAD



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FUENTES:

INEGI: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Estadística de la Industria maquiladora de exportación, Tablas: "Producción, empleo, salarios y productividad por entidad federativa, total nacional, remuneración media anual, pesos por persona".

l) Diferencia entre los salarios en las distintas ramas de actividad.

De acuerdo con estos datos, la rama de actividad en donde los obreros percibieron los salarios más altos fue la de herramientas y equipo, en la que los salarios ascendieron a 134.55 pesos diarios por obrero; en contraste, la rama en donde los salarios fueron más bajos fue la del vestido, en la que los obreros recibieron 69.15 pesos diarios. Así, la diferencia entre los salarios de una y otra rama es del 51.39%.

Por otra parte, la situación de los salarios en las distintas entidades de la frontera norte se aprecia en forma siguiente:

CUADRO 15: SALARIOS MEDIOS PAGADOS A LOS OBREROS POR ENTIDAD FEDERATIVA

SALARIOS MEDIOS DE LOS OBREROS POR ENTIDAD FEDERATIVA (pesos diarios)						
Año	Baja California	Coahuila	Chihuahua	Nuevo León	Sonora	Tamaulipas
1990	109.08	28.37	151.76	10.95	39.42	94.81
1991	130.26	39.65	167.8	18.2	50.66	104.64
1992	156.78	54.84	217.94	23.36	62.86	145.47
1993	191.24	67.26	241.8	32.21	73.11	174.96
1994	29.63	23.22	23.62	23.25	26.68	31.03
1995	35.15	28.56	30.62	29.36	31.6	37.18
1996	42.28	36.59	38.58	37.88	40.32	47.37
1997	57.78	45.42	48.12	48.38	51.83	58.25
1998	64.93	54.38	58.8	60.94	66.13	68.32
1999	73	67.31	69.2	69.66	72.87	83
2000	78.12	76.59	80	82.88	84.2	93.6

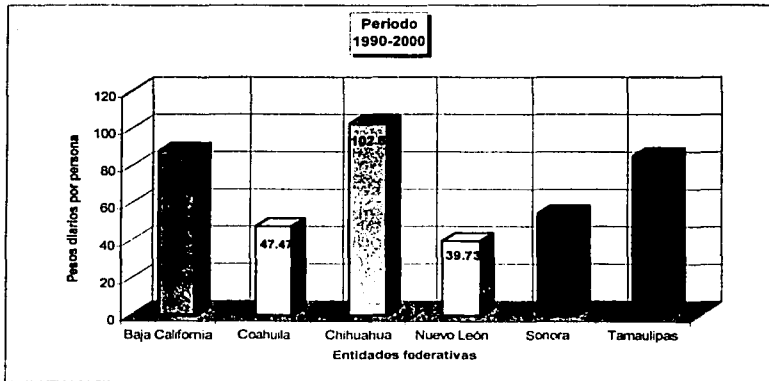
FUENTE:

INEGI, Estadística de la Industria maquiladora de exportación, Indicadores por entidad federativa, remuneraciones pagadas al personal ocupado, Tabla: "Salarios a obreros hombres y mujeres (miles de pesos a precios corrientes) 1990/01-2002/08"

STPS: Secretaría del Trabajo y Provisión Social, Estadísticas laborales, Cuadro: "Salarios medios pagados a los obreros de la Industria maquiladora de exportación por entidad federativa 1994-2000".

De esta manera, en el periodo de 1990 al 2000, en los Estados de la frontera Norte, el salario promedio de los obreros de las maquiladoras de exportación fue el siguiente: Baja California \$88.02 diarios por persona, Coahuila \$47.47 diarios por persona; Chihuahua \$102.56 diario por persona; Nuevo León \$39.73 por persona; Sonora \$54.50 diarios por persona; y Tamaulipas \$85.33 diarios por persona.

GRÁFICA 10: SALARIOS MEDIOS PAGADOS A LOS OBREROS POR ENTIDAD FEDERATIVA



m) Diferencia entre los salarios en las distintas entidades federativas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Así, Chihuahua fue el estado en donde se pagó el salario más alto \$102.55 pesos diarios por persona; mientras que Nuevo León fue la entidad en donde se pagó el salario más bajo con \$39.73 pesos diarios por persona. La diferencia entre el salario más alto y el más bajo fue de 38.74%.

n) Prestaciones sociales medias en la industria maquiladora de exportación por entidad federativa.

Finalmente, la industria maquiladora de la frontera norte, proporciona a su personal prestaciones sociales; en las estadísticas oficiales, estas prestaciones se registran en numerario, con el objetivo de estandarizar la información para facilitar su análisis. En el periodo estudiado, los empresarios de la maquila de exportación de los Estados de la frontera Norte aportaron por concepto de prestaciones sociales las siguientes cantidades:

CUADRO 16: PRESTACIONES SOCIALES MEDIAS PAGADOS A LOS OBREROS POR ENTIDAD FEDERATIVA

PRESTACIONES SOCIALES MEDIAS DE LOS OBREROS POR ENTIDAD FEDERATIVA (pesos diarios)						
Año	Baja California	Coahuila	Chihuahua	Nuevo León	Sonora	Tamaulipas
1990	59.64	17.74	152.47	7.62	22.13	70.95
1991	71.57	26.54	185.02	14.77	25.45	98.44
1992	89.56	41.3	241.88	20.74	32.71	139.7
1993	112.89	45.58	273.86	25.26	38.42	158.39
1994	148.34	54.37	322.69	31.7	46.12	196.15
1995	221.14	78.12	455.25	44.04	71	255.33
1996	382.08	125.05	687.08	69.59	99.92	342.15
1997	286.36	92.22	577.83	61.19	90.8	253.28
1998	416.09	122.74	732.54	86.37	124.21	312.32
1999	538.66	171.97	935.63	119.88	152.46	392.66
2000	811.95	199.25	1160.32	181.98	188.61	462.96

FUENTE:

INEGI. Estadística de la industria maquiladora de exportación, Indicadores por entidad federativa, remuneraciones pagadas al personal ocupado, Tabla: "Salarios a obreros hombres y mujeres (miles de pesos a precios corrientes) 1990/01-2002/08

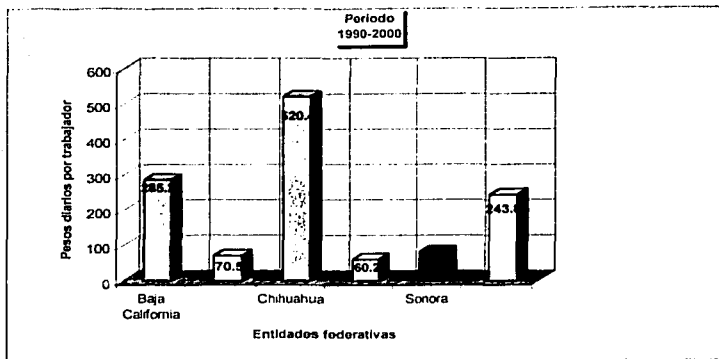
NOTA: Las cifras anuales se obtuvieron promediando las cifras mensuales.

En este cuadro destacan las cifras exorbitantes de los estados de Baja California, Chihuahua y Tamaulipas, estas cantidades son desproporcionadas en relación con las condiciones de vida reales de los trabajadores de la industria maquiladora de exportación. Esta incongruencia puede deberse a la divergencia sobre lo que los patrones consideran como prestaciones sociales, es decir a los gastos que consideran como aportaciones para prestaciones sociales.

Sin embargo, con base en los datos expuestos, la entidad con mayores prestaciones sociales fue Chihuahua; en contraste, el estado con menores prestaciones sociales fue Nuevo León. La diferencia entre las prestaciones sociales expresadas en monetario entre los dos estados fue de 88.41%

El promedio de las prestaciones sociales en los estados estudiados durante el período fue el siguiente: Baja California \$258.29 pesos diarios por persona; Coahuila \$70.51 pesos diarios por persona; Chihuahua, \$520.41 pesos diarios por persona; Nuevo León \$60.28 pesos diarios por persona; Sonora \$81.07 pesos diarios por persona; y Tamaulipas \$243.84 pesos diarios por persona.

GRÁFICA 11: PRESTACIONES SOCIALES PROMEDIO POR ENTIDAD FEDERATIVA



De esta forma, concluimos el presente capítulo con un análisis detallado de la industria maquiladora de exportación en la Frontera Norte de nuestro país, en el cual hemos tomado como fuente de información, no solo aquellas que pueden ser denominadas como oficiales, como lo son el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; sino además, datos proporcionados por un consejo que agrupa a gran parte de las empresas que participan en la industria maquiladora a nivel nacional, como lo es el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación, fuentes que en su conjunto establecemos nos permiten vislumbrar un panorama más objetivo de esta industria, que en el período de 1990 al 2000 representó un número importante de empleos generados en la frontera norte.

Aunado a lo anterior, cabe señalar que la generación de empleos por parte de la industria maquiladora, aún cuando representa un beneficio para la población, puede llegar a ser un fenómeno en el cual dichos espacios de trabajo no constituyan un cumplimiento total de las mínimas condiciones de trabajo establecidas en la Ley Laboral, situación que pretendemos abordar en el siguiente apartado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

V: ANÁLISIS DEL EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN EN LA FRONTERA NORTE DE MÉXICO.

En el presente capítulo analizaremos a la industria maquiladora de la Frontera Norte con relación a uno de sus componentes elementales, “los trabajadores”. Analizaremos si efectivamente existe pleno empleo o por el contrario el deterioro de las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo y que debieran ser inherentes en todo tipo de relación laboral, es decir, un empleo precario.

Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática de los factores que determinan el empleo precario son la situación de “las relaciones laborales y las condiciones de trabajo”.⁴¹

a) Alcance del empleo generado por la industria maquiladora en la Frontera Norte.

En este apartado se estudiará la relación entre la oferta y la demanda de empleos en la industria maquiladora de los estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora, y Tamaulipas. Para estudiar esta relación se deben correlacionar los siguientes datos, por estado y por periodo: a) el crecimiento de la población total, b) el aumento de la población económicamente activa, y c) el incremento de puestos de trabajo en la industria maquiladora (creación de nuevos empleos).

Baja California

⁴¹ Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Características del empleo por entidad federativa, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, México, 2000, p. VIII.

En el estado de Baja California, en el período de 1990 a 2000, el crecimiento de la población fue de 826,512 personas, es decir del 49.76%, por lo que en el año 2000 su población total fue de 2,487,367 habitantes; por otra parte, en el mismo lapso de tiempo la población económicamente activa (PEA) disminuyó en un 15.37%, pues mientras en 1990 participaba en ella el 58.70% de la población total, en 2000 sólo el 43.33%. Parte de la PEA de esta entidad estaba colocada en la industria maquiladora; en 1990, esta industria tenía contratados a 87,657 trabajadores en igual número de puestos de trabajo, lo cual significaba el 5.27% de la población total y el 8.99% de la población económicamente activa; mientras que en 2000 tenía 274,581, es decir el 11.03% de la población total y el 22.21% de la población económicamente activa, lo cual significa que casi triplicó el número de empleos para la PEA. Así, se puede concluir que si se aplica la definición cuantitativa del pleno empleo, en esta entidad la industria maquiladora generó una vasta oferta de empleo, pues creó 186,924 nuevos empleos, con lo que atendió la demanda del 25.47% de los nuevos sujetos que se integraron a la PEA.

TABLA I: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y PUESTOS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN (BAJA CALIFORNIA)

Año	Población total	PEA ESTATAL		PEA contratada sin maquiladora	
		número	porcentual	número	porcentual
1990	1,660,855	974,921	58.70%	87,657	8.99%
2000	2,487,367	1,077,783	43.33%	274,581	25.47%

Fuente:

Estadísticas sociodemográficas:

- Población de 12 años y más por condición de actividad según entidad federativa, 2000.

- Población de México y sus entidades federativas, 1895-2000.

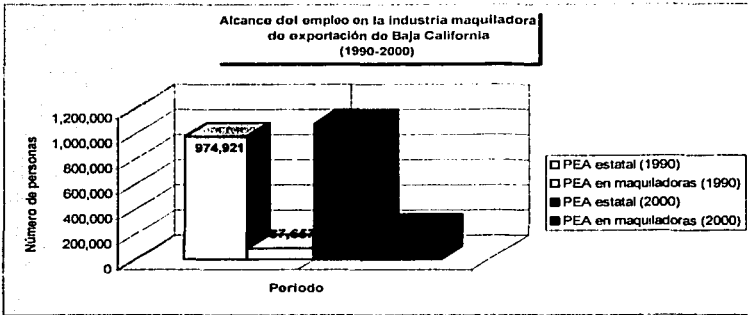
Banco de información económica

- Población de 12 años y más económicamente activa e inactiva (participación porcentual)

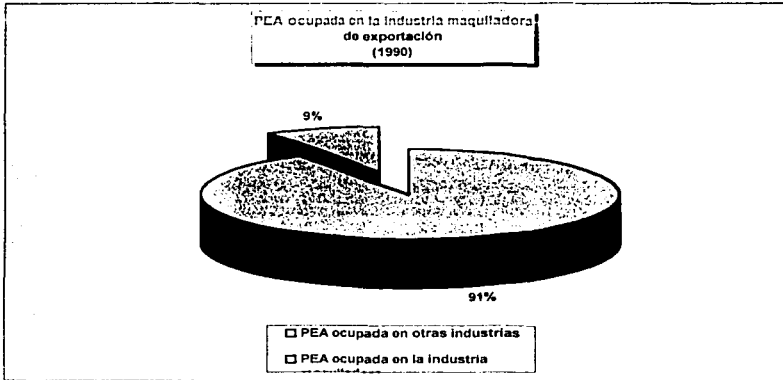
Baja California, La Paz.

GRÁFICA I: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y PUESTOS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN (BAJA CALIFORNIA)

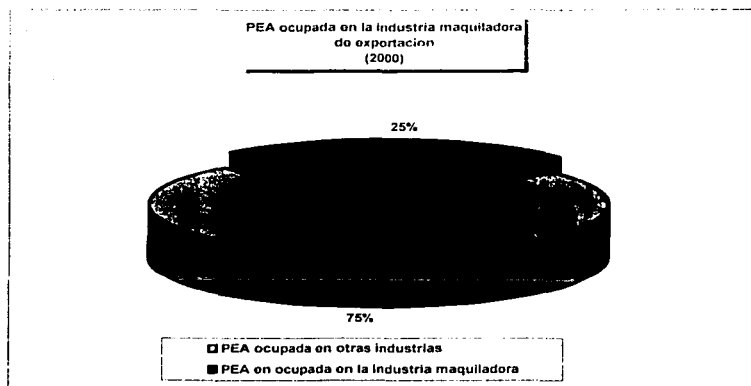
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



GRÁFICA II: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE BAJA CALIFORNIA (1990)



GRÁFICA III: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE BAJA CALIFORNIA (2000)



Coahuila

En esta entidad durante la década de 1990-2000, el crecimiento de la población fue de 325,730 personas o en términos porcentuales de 16.51%, de esta manera en el año 2000 los coahuilenses sumaron 2,298,070; sin embargo, este crecimiento no se reflejó en la población económicamente activa pues mientras en 1990 esta fue de 1,045,340 personas, o sea el 53% de la población total, en 2000 esta fue de 932,781 individuos, es decir 40.58% de dicha población. En este contexto, la industria maquiladora generó 83,080 nuevos empleos a los que se incorporó el 8.9% de la nueva población económicamente activa. Mientras en 1990 tenía 30,952, empleos, es decir ocupaba al 1.56% de la población total y al 2.96% de la población económicamente activa; en 2000 el número de puestos de trabajo fue de 114, 032 por lo que pudo atender la demanda de empleo del 4.96% de la población total y del 9.22% de la población económicamente activa; así el aumento de la cobertura de la población económicamente activa fue de 6.26%, de esta manera aunque el porcentaje no es enorme, la industria maquiladora de este estado tiene un desarrollo adecuado en la oferta de empleos.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

TABLA II: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y PUESTOS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN (COAHUILA)

Año	Población total	PEA ESTATAL		PEA contratado en maquiladoras	
		numérico	porcentual	numérico	porcentual
1990	1,972,340	1,045,340	53.00%	30,952	2.96%
2000	2,298,070	932,781	40.58%	114,032	9.22%

Fuente:

Estadísticas sociodemográficas:

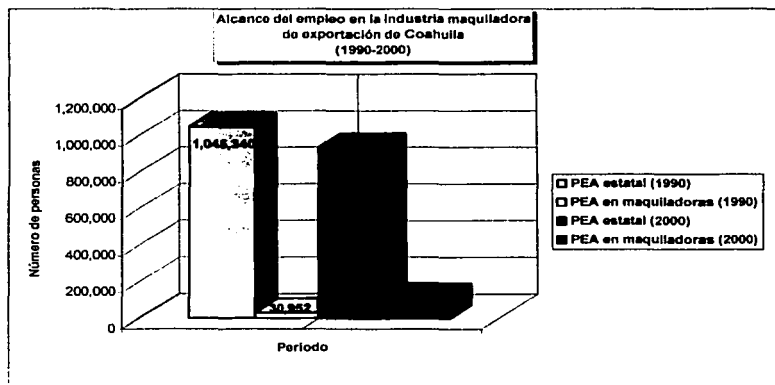
- Población de 12 años y más por condición de actividad según entidad federativa, 2000.

- Población de México y sus entidades federativas, 1995-2000.

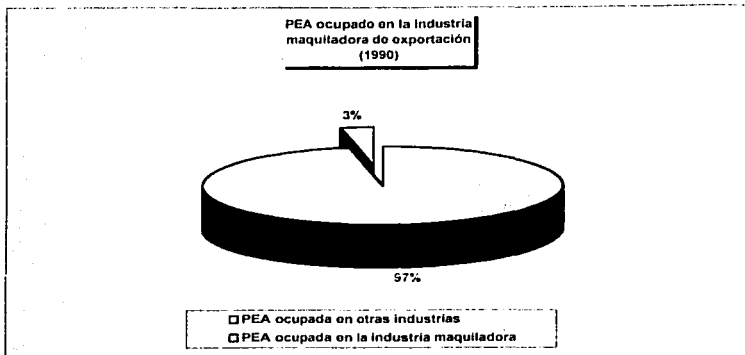
Banco de información económica

- Población de 12 años y más económicamente activa e inactiva (participación porcentual) Coahuila, Saltillo.

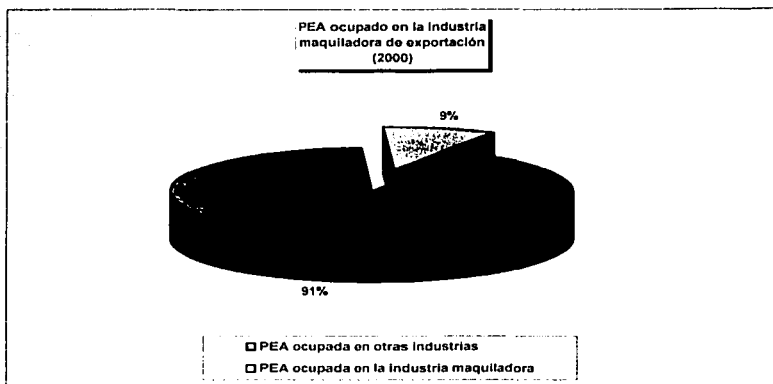
GRÁFICA IV: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y PUESTOS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN (COAHUILA)



GRÁFICA V: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE COAHUILA (1990)



GRÁFICA VI: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE COAHUILA (2000)



Chihuahua

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el estado de Chihuahua en el periodo estudiado, el crecimiento de la población fue de 611,034 personas, o sea de una tasa porcentual del 25.02%, así en el año 2000 tuvo una población total de 3,052,907 habitantes. No obstante, este estado también sufrió una reducción de la población económicamente activa (PEA), pues si se compara la PEA del 1990 con la PEA del 2000, la diferencia es del 11.62%. En 1990, la población económicamente activa estuvo formada por 1,272,215 sujetos, los cuales representaban el 52.10% de la población total, por otra parte en 2000 la población económicamente activa estuvo compuesta por 1,235,900 personas, o sea por el 40.48% del total de la población. Entre ambas fechas, la industria maquiladora produjo 155,004 nuevos empleos, la relación oferta-demanda de empleo experimentó un pequeño desarrollo, pues en 1990 la industria maquiladora tenía en sus empleos a 163,953 trabajadores, es decir al 12.88% de la población económicamente activa, mientras que en 2000 tenía puestos de trabajo para 318,957 o sea el 25.80% de la población económicamente activa, es decir ofreció empleos en un 12.92% más.

TABLA III: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y PUESTOS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN (CHIHUAHUA)

Año	Población total	PEA ESTATAL		PEA contratado en maquiladoras	
		numérico	porcentual	numérico	porcentual
1990	2 441 873	1,272,215	52.10%	163,953	12.88%
2000	3 052 907	1 235 900	40.48%	318,957	25.80%

Fuente:

Estadísticas sociodemográficas:

- Población de 12 años y más por condición de actividad según entidad federativa, 2000.
- Población de México y sus entidades federativas, 1995-2000.

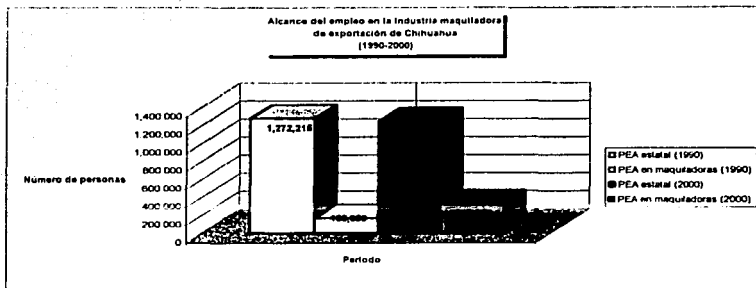
Banco de Información económica

- Población de 12 años y más económicamente activa o inactiva (participación porcentual) Chihuahua, Chihuahua.

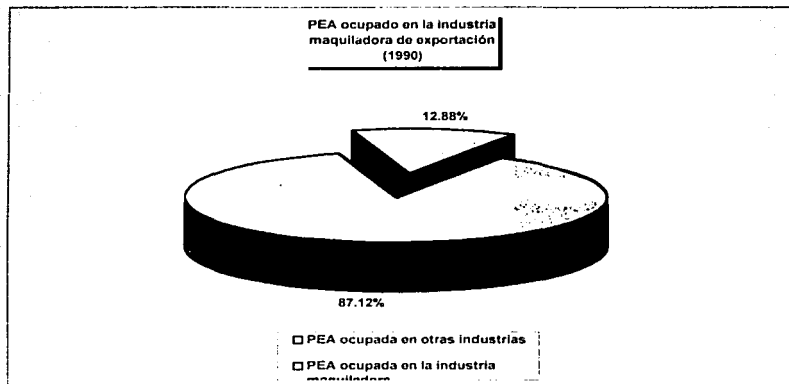
GRÁFICA V: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y PUESTOS DE

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN
(CHIHUAHUA)**

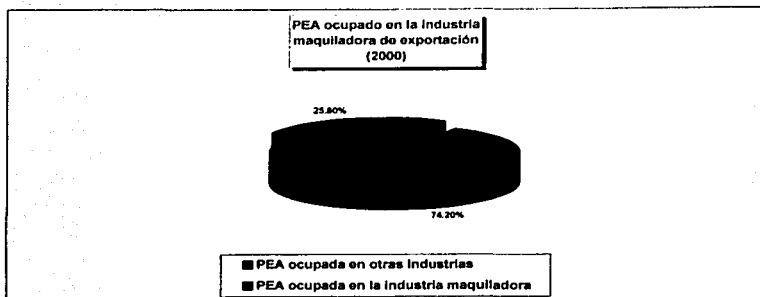


**GRÁFICA VII: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN LA INDUSTRIA
MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE COAHUILA
(1990)**



**GRÁFICA VIII: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN LA INDUSTRIA
MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE COAHUILA
(2000)**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Nuevo León

En Nuevo León entre 1990 y 2000, la población aumentó en 735,405 personas, o sea en un 23.73%; así, en el año 2000 los conteos oficiales registraron 3,834,141 habitantes; por otra parte, en 1990 población económicamente activa era de 1,695,008 personas, 54.7% de la población total, entre tanto en 2000 la población económicamente activa era de 1,645,075 individuos, 42.9% de toda la población del estado. Respecto a la capacidad de la industria maquiladora neoleonesa de ofrecer nuevos empleos, en éste período gestionó la apertura de 54,414 puestos de trabajo. Así, el porcentaje de población económicamente activa neoleonesa integrado a la industria maquiladora aumentó en 3.34%, pues en 1990 era del 0.81%, mientras que en 2000 era de 4.15%. En este estado, la industria maquiladora ocupa a pocos trabajadores; sin embargo, dentro de su rango normal, tuvo un avance en la atención de la demanda de empleos. Por ello se puede afirmar que en relación con el número de empleos la industria maquiladora de exportación de Nuevo León brinda pleno empleo a los trabajadores maquiladores.

TABLA IV: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y PUESTOS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN

(NUEVO LEÓN)

Año	Población total	PEA ESTATAL		PEA contratado en maquiladoras	
		numérico	porcentual	numérico	porcentual
1990	3 098 736	1,695,008	54.70%	13,867	0.81%
2000	3,834,141	1,645,075	42.90%	68,281	4.15%

Fuente:

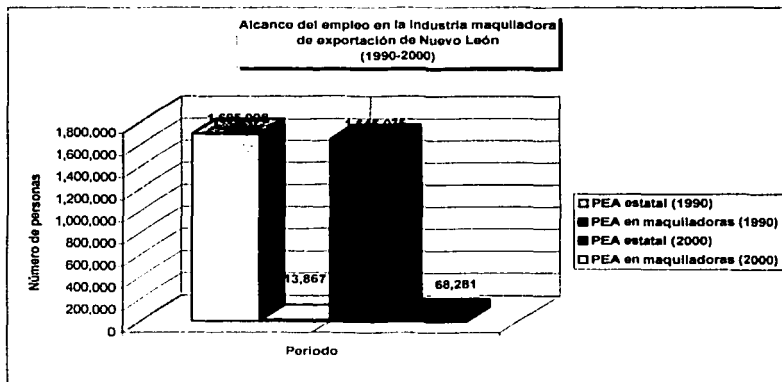
Estadísticas sociodemográficas:

- Población de 12 años y más por condición de actividad según entidad federativa, 2000.
- Población de México y sus entidades federativas, 1895-2000.

Banco de Información económica

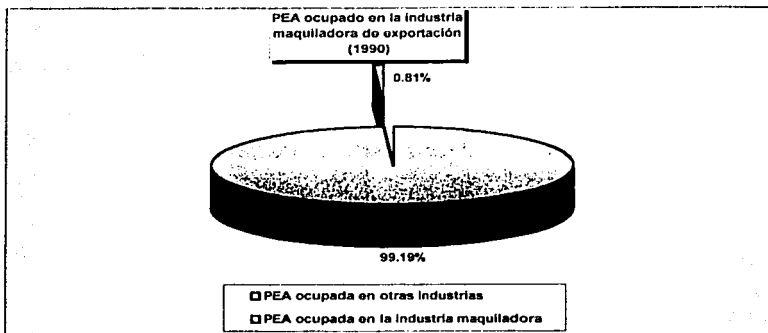
- Población de 12 años y más económicamente activa o inactiva (participación porcentual) Nuevo León, Monterrey.

GRÁFICA IX: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y PUESTOS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN (NUEVO LEÓN)

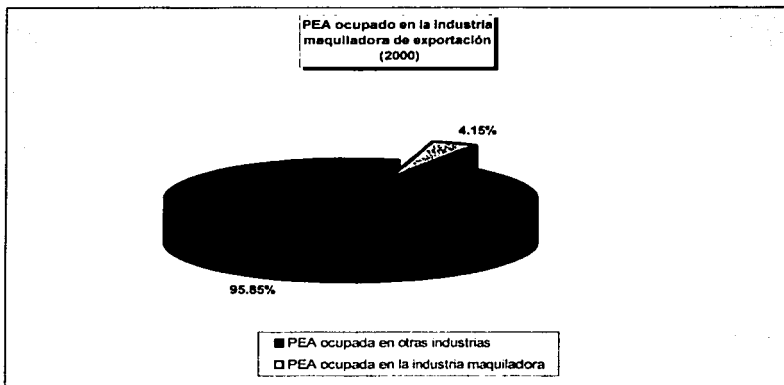


GRÁFICA X: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE NUEVO LEÓN (1990)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



GRÁFICA XI: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE NUEVO LEÓN (2000)



Sonora

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En Sonora, para el año de 1990 la población total fue de 1,823,606 personas; mientras que en el año 2000 fue de 2,216,969 individuos, de esta manera en el período de 1990 a 2000 la población aumentó en términos numéricos en 393,363 personas y en términos porcentuales en 21.57%. Por el contrario en ese mismo período la población económicamente activa (PEA) descendió, pues en 1990 pertenecían a esta categoría 1,001,159 personas, mientras que en 2000 sólo 891,557 individuos, la reducción fue de 109,602 personas, o sea de 10.94%; esto redujo en la misma proporción la presión de la demanda de empleos en este estado. No obstante, en esta década la industria maquiladora de exportación contribuyó con la generación de 66,468 nuevos empleos, por lo que en el 2000 dio trabajo al 11.82% de la población económicamente activa, es decir a 105,391 trabajadores.

TABLA V: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y PUESTOS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN (SONORA)

Año	Población total	PEA		PEA contratado en maquiladoras	
		numérico	porcentual	numérico	porcentual
1990	1,823,606	1,001,159	54.90%	38,923	3.88%
2000	2,216,969	891,557	40.21%	105,391	11.82%

Fuente:

Estadísticas sociodemográficas:

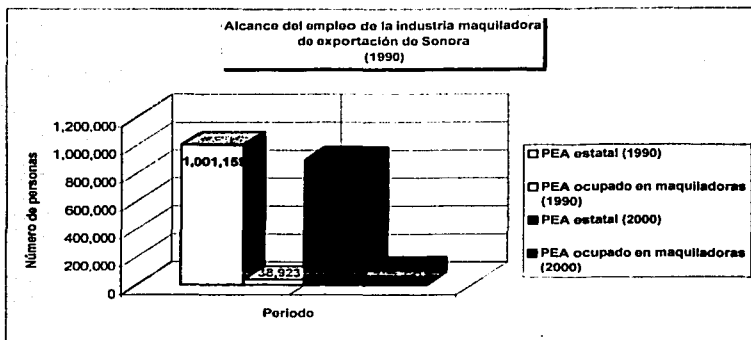
- Población de 12 años y más por condición de actividad según entidad federativa, 2000.
- Población de México y sus entidades federativas, 1895-2000.

Banco de Información económica

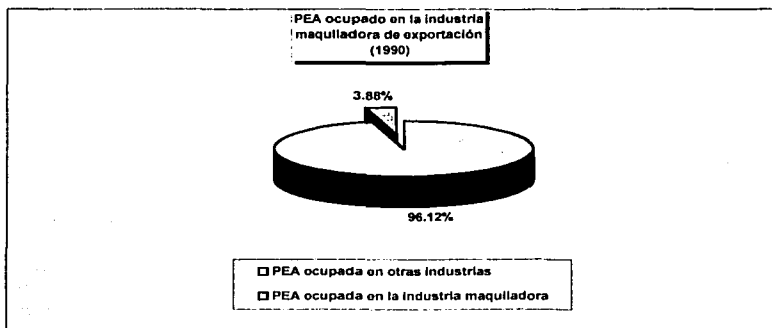
- Población de 12 años y más económicamente activa e inactiva (participación porcentual) Sonora, Hermosillo.

GRÁFICA XII: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y PUESTOS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN (SONORA)



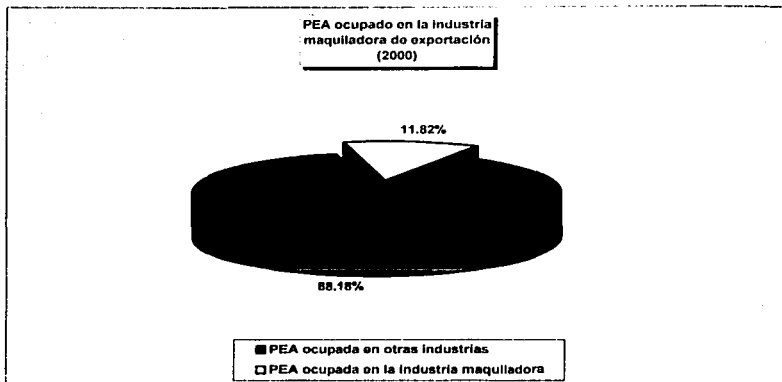


GRÁFICA XIII: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE SONORA (1990)



GRÁFICA XIV: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE SONORA (2000)

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Tamaulipas

Finalmente, en el estado de Tamaulipas, en el período de 1990-2000 la relación entre la población (PT y PEA) y el empleo en la industria maquiladora se presentó de la siguiente manera. En 1990, la población total (PT) fue de 2,249,581, mientras que en 2000 fue de 2,753,222, así entre ambos años la población creció en 503,641 o sea en 22.38%. Por otro lado, en el año de 1990 la población económicamente activa -es decir, con capacidad (física, intelectual, educativa, etc.) para efectuar cualquier tipo de trabajo (manual o intelectual)-, fue de 1,235,019 o sea el 54.90% de la población total, por otra parte en 2000 la población económicamente activa fue de 1,168,971, es decir el 42.45% de la población total; es decir la PEA se contrajo en un 5.65%. En estas condiciones, la industria maquiladora de exportación generó 100,204 nuevos empleos, en los cuales se insertaron 181,150 trabajadores que correspondieron al 15.49% de la población económicamente activa. Si se toma en cuenta que en 1990, en esta entidad la industria maquiladora de exportación, dio trabajo al 6.55% de la PEA y en 2000 al 15.49% de la PEA, existen argumentos para afirmar que esta

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

industria ofrece pleno empleo, en el aspecto numérico, puesto que elevó su oferta de empleo en un 8.94%.

TABLA VI: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y PUESTOS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN (TAMAULIPAS)

Año	Población total	PEA ESTATAL		PEA contratado en maquiladoras	
		numérico	porcentual	numérico	porcentual
1990	2 249 581	1,235,019	54.90%	80,946	6.55%
2000	2 753 222	1 168 971	42.45%	181,150	15.49%

Fuente:

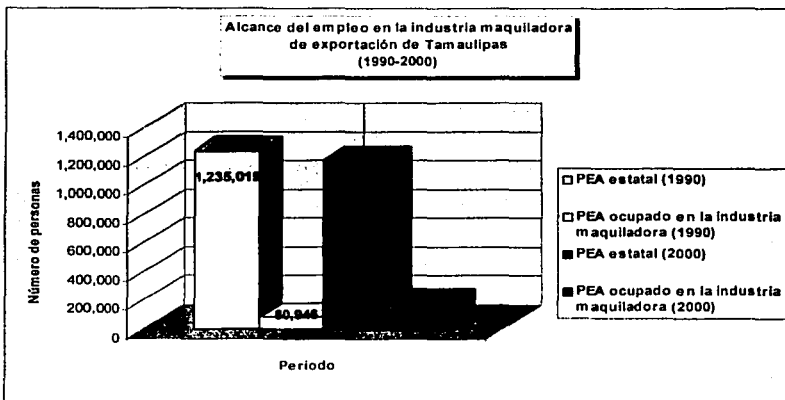
Estadísticas sociodemográficas:

- Población de 12 años y más por condición de actividad según entidad federativa, 2000.
- Población de México y sus entidades federativas, 1895-2000.

Banco de información económica

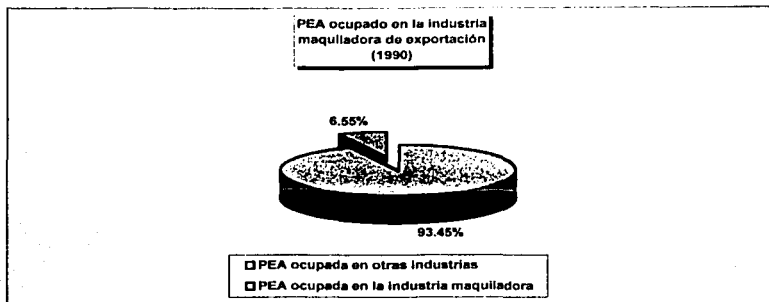
- Población de 12 años y más económicamente activa e inactiva (participación porcentual) Tamaulipas, Tampico.

GRÁFICA XV: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y PUESTOS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN (TAMAULIPAS)

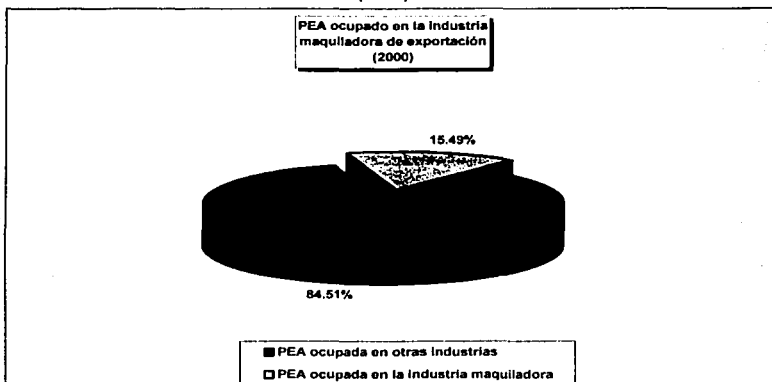


TESIS CON FALLA DE ORIGEN

GRÁFICA XVI: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE TAMAULIPAS (1990)



GRÁFICA XVII: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE TAMAULIPAS (2000)



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En esta sección, destacan los datos sobre la reducción de la población económicamente activa en el período y entidades objeto de nuestro estudio, según los especialistas esto es el resultado de la demografía, es decir, de los cambios en la población como los nacimientos, defunciones y migraciones; en el caso de los estados fronterizos, debido a su posición geográfica, el fenómeno de la migración -principalmente hacia los Estados Unidos de Norte América- es un elemento determinante para su explicación.

b) Condiciones de Trabajo.

En este apartado se utilizará la definición cualitativa del pleno empleo para determinar si se lleva a cabo dicho tipo de empleo en la industria maquiladora de exportación de los estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas.

1) Jornada de Trabajo

Como se expuso en el capítulo anterior, de acuerdo con las cifras oficiales, la industria maquiladora de exportación de las entidades estudiadas acata en lo general las disposiciones sobre la jornada laboral establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la Ley Federal del Trabajo (LFT), ordenamientos que rigen la organización social para el trabajo. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123, apartado A, numerales I, II, y III, establece respecto a la jornada laboral que:

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

II: La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas

(...)

III. [Los trabajadores mayores de catorce años] y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas".

El artículo 25 establece que el contrato que efectúen el trabajador y el patrón deberá contener la duración de la jornada de trabajo. Por otra parte, el artículo 57 se refiere al derecho del trabajador de solicitar la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para modificar sus condiciones de trabajo, en el caso concreto de que esté sometido a una jornada de trabajo desmedida.

No obstante, los artículos 58 al 66 son los que regulan de manera específica la jornada de trabajo, en ellos se define a la jornada de trabajo (art. 58); se fomenta la concertación entre el patrón y el trabajador para determinar la duración de la jornada de trabajo, sin que esta rebase la duración máxima legal (art. 59); se determina el periodo que abarcan la jornada de trabajo diurna, la nocturna y la mixta (art. 60); se establece la duración máxima de los tres tipos de jornadas (art.61); se indican los preceptos de la misma LFT que deben respetarse para determinar la duración de la jornada laboral (art. 62); se ordena un tiempo de reposo para el trabajador en el transcurso de la jornada de trabajo (art. 63); se manda que estos tiempos de reposo se consideren como tiempo de la jornada de trabajo cuando el trabajador no pueda salir de las instalaciones de su trabajo (art. 64); se permite la prolongación de la jornada de trabajo en caso de a) riesgo o siniestro que afecte la existencia de la empresa, el patrón o los trabajadores (art. 65), y b) circunstancias extraordinarias; no obstante, la extensión no debe tener una duración mayor de tres horas diarias y no debe tener una frecuencia mayor de tres veces por semana (art.66); se estipula que las horas trabajadas por riesgo o siniestro se deben pagar con el salario normal, mientras que las horas trabajadas por circunstancias extraordinarias se deben retribuir con el doble del salario normal (art.67); y por último se decreta que si el trabajador labora más de nueve horas a la semana en condiciones extraordinarias, estas le deben ser pagadas con el 200% del salario normal (art. 68).

En el capítulo cuarto, se analizó la información estadística sobre la jornada de trabajo en las distintas ramas de actividad de la industria maquiladora de los estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora, y Tamaulipas. El análisis reveló los datos siguientes:

CUADRO VII: JORNADA DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE LOS ESTADOS DE LA FRONTERA NORTE PERIODO 1990-2000 (Promedio anual)

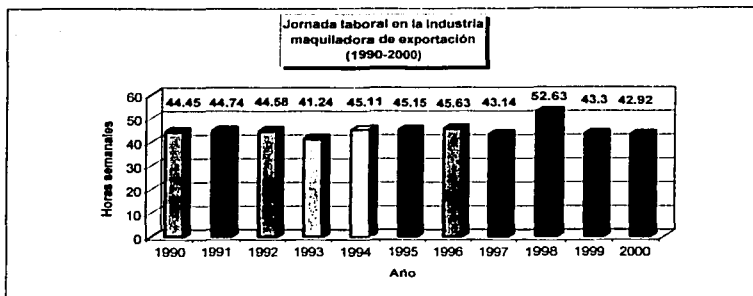
Año	Jornada laboral promedio anual (horas por semana)
1990	44.45
1991	44.74
1992	44.58
1993	41.24
1994	45.11
1995	45.15
1996	45.63
1997	43.14
1998	52.63
1999	43.3
2000	42.92

FUENTES:

STPS: Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Cuadro "Horas-hombre trabajadas por los obreros en la industria maquiladora de exportación".

INEGI: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Estadística de la industria maquiladora de exportación, Indicadores mensuales por entidad federativa, "Horas promedio trabajadas por obrero 1990/01-2000/08".

GRÁFICA XVIII: JORNADA DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE LOS ESTADOS DE LA FRONTERA NORTE (1990-2000)



El señalado promedio semanal se ajusta a la jornada de ocho horas diarias que los trabajadores de las maquiladoras laboran de lunes a viernes, más las horas extras semanales o las que trabajan los sábados. Como se puede observar, 1993 fue el año en el que se laboraron menos horas semanales (41.24), mientras que 1998 fue el año en el que trabajaron más horas semanales (52.63). En éste último año existe una clara violación a la Ley Federal del Trabajo toda vez que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 66 de nuestra Ley Laboral, la jornada extraordinaria no debe exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana, es decir, 49 horas de trabajo por semana y para el año de 1998 se trabajaron más de 50 horas, lo cual obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente de las horas establecidas como máximo extraordinario en un doscientos por ciento más del salario y sin perjuicio de las sanciones administrativas a que sea sujeto el patrón contenidas en los artículos 1000 y 1002 de la Ley Laboral.

De esta manera, desde el punto de vista cualitativo y tomando en cuenta las fuentes consultadas, en relación con la jornada de trabajo, no existe pleno empleo en la industria maquiladora de los estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas, toda vez que en el año de 1998

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

la jornada de trabajo excedió la jornada máxima permitida por la Ley Federal del Trabajo.

2) Salario

Otro aspecto de las condiciones de trabajo que se debe tomar en cuenta para determinar si existe pleno empleo en la industria maquiladora de la frontera norte es el salario que perciben los trabajadores, en específico los obreros pues su sueldo nos permite formarnos una idea de los salarios de los demás trabajadores.

En el capítulo cuarto, abordamos los salarios promedio de los obreros maquiladores en los estados de la frontera norte, lo cual permitió determinar que en el período de 1990-2000 el salario diario de dichos trabajadores osciló entre los \$39.74 y los \$102.56, estas cifras están por encima del salario mínimo nacional de ese período como se observa en los siguientes gráficos:

CUADRO VIII: SALARIO PROMEDIO DE LOS OBREROS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE LOS ESTADOS DE LA FRONTERA NORTE PERIODO 1990-2000 (pesos diarios)

AÑO	SALARIO MÍNIMO NACIONAL	SALARIO PROMEDIO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN (OBREROS)					
		Baja California	Coahuila	Chihuahua	Nuevo León	Sonora	Tamaulipas
1990	10.79	109.08	28.37	151.76	10.95	39.42	94.81
1991	12.08	130.26	39.65	167.8	18.2	50.66	104.64
1992	12.08	156.78	54.84	217.94	23.36	62.86	145.47
1993	13.06	191.24	67.26	241.8	32.21	73.11	174.96
1994	13.97	29.63	23.22	23.62	23.25	26.68	31.03
1995	18.43	35.15	28.56	30.62	29.36	31.6	37.18
1996	24.3	42.28	36.59	38.58	37.88	40.32	47.37
1997	24.3	57.78	45.42	48.12	48.38	51.83	58.25
1998	31.91	64.93	54.38	58.8	60.94	66.13	68.32
1999	31.91	73	67.31	69.2	69.66	72.87	83
2000	35.12	78.12	76.59	80	82.88	84.2	93.6

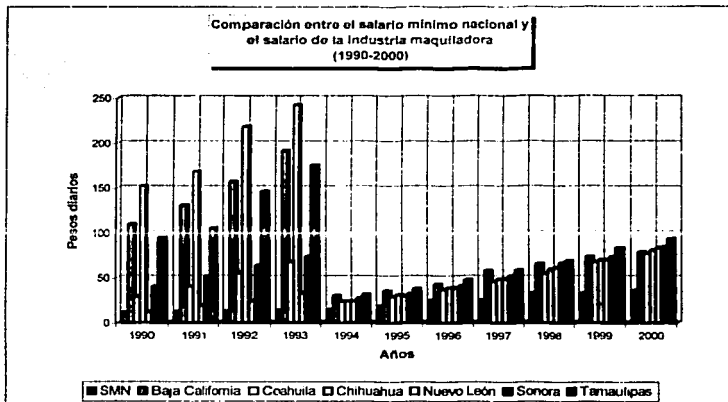
FUENTE:

INEGI. Estadística de la industria maquiladora de exportación, Indicadores por entidad federativa, remuneraciones pagadas al personal ocupado. Tabla: "Salarios a obreros hombres y mujeres (miles de pesos a precios corrientes) 1990/01-2002/08"

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Estadísticas laborales, Cuadro: "Salarios medios pagados a los obreros de la industria maquiladora de exportación por entidad federativa 1994-2000".

Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Salarios mínimos (varios años), salario mínimo general nacional y por Área geográfica, 1990-2002 (pesos diarios).

GRÁFICA XIX: JORNADA DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN DE LOS ESTADOS DE LA FRONTERA NORTE (1990-2000)



3) Prestaciones sociales

Finalmente, las condiciones de trabajo incluyen las prestaciones sociales, las cuales forman un complemento del salario y "...consisten en estipendios monetarios que tienen como finalidad mejorar las condiciones de vida de los trabajadores como aportaciones para los servicios médicos, para la vivienda y para la recreación."⁴²

⁴² Cf. Becerril Aréchiga, Alfonso, Análisis de las prestaciones de previsión social, Ed., ISEF, México, 1991, pág. 21.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como se expuso en el capítulo anterior en la industria maquiladora de exportación de la frontera norte, los patrones reportaron aportaciones exorbitantes por concepto de prestaciones sociales, las cuales oscilaron entre los \$60.28 pesos diarios (Nuevo León) y los \$520.41 pesos diarios (Chihuahua).

Se estima importante enfatizar, aún cuando esto se mencionó, que el espacio geográfico de la investigación comprende los estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora, y Tamaulipas; y el ámbito temporal del año 1990 al 2000, de este estudio se llegó a las siguientes:

CONCLUSIONES

PRIMERA: El número total de empresas maquiladoras fue de 1,322 y el estado con el mayor número de éstas lo encabezó Baja California con 640 centros de trabajo.

SEGUNDA: El estado que generó un mayor número empleos fue Baja California con 186,924 y el menor Nuevo León con 54,414.

TERCERA: En 1990, la industria maquiladora de exportación de los estados fronterizos (Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora, y Tamaulipas) tenía 416,298 empleos; mientras que en 2000 existían en operación 1,062,392, esto significa que en este período se crearon 646,094 empleos.

CUARTA: La rama de actividad que contrató al mayor número de personal fue la integrada por la industria de productos metálicos, maquinaria y equipo, la cual generó 349,370 puestos de trabajo.

QUINTA: La categoría de trabajo que mayor personal ocupó fue la de obrero con 262,957 empleos ocupados por personal masculino y 241,306 por el femenino. A nivel nacional se logró determinar: a) obreros, con 679,719; b) técnicos, 99,273; c) trabajadores de confianza y empleados con 59,579.

SEXTA: De los indicadores analizados se infiere que durante el periodo objeto de este estudio, excepto en el año de 1998, los trabajadores desempeñaron sus servicios en este sector industrial laborando un promedio de 45.41 horas hombre por semana; por lo que se puede afirmar que de manera permanente trabajaron un promedio de 5.41 horas semanales en jornada extraordinaria.

SÉPTIMA: Durante el año de 1998, conforme a la información estadística consultada se trabajó un promedio de 52.63 horas semanales, es decir, que se laboró una jornada extraordinaria de 12.63 horas-hombre por semana. Esto significa, que se excedió en 3.63 horas la jornada ordinaria y extraordinaria semanal establecida en la LFT.

OCTAVA: Chihuahua fue el estado donde se pagó el mayor salario con \$102.55 pesos diarios por persona; mientras que en Nuevo León fue la entidad en donde se retribuyó el más bajo con \$39.73 pesos diarios por persona.

NOVENA: La rama de la actividad en donde los obreros percibieron los salarios más altos fue la de herramientas y equipo, con \$134.55 pesos diarios; mientras que los salarios más bajos se ubicaron en la del vestido con \$69.15 pesos diarios.

DÉCIMA: De acuerdo al alcance del empleo generado desde un aspecto cuantitativo y conforme a las fuentes consultadas en el presente estudio, podemos afirmar que en la Industria Maquiladora de Exportación en la Frontera Norte, en el periodo de 1990 al 2000 existió pleno empleo, toda vez que éste cumplió con la relación oferta-demanda de puestos de trabajo.

DÉCIMA PRIMERA: El pleno empleo desde el punto de vista cualitativo en el ámbito espacial y temporal de nuestra investigación es negativo, toda vez que el promedio de horas extraordinarias trabajadas fue de 45.41 horas semanales; excepto en el año de 1998 que fue de 52.63 horas-hombre.

Esto pone de manifiesto que los trabajadores laboraron en forma permanente una jornada extraordinaria, lo cual significa que trabajaron una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva lo que repercutió, indudablemente, en la integridad física de éstos por el exceso de energía requerida de manera constante para cumplir con el trabajo exigido por el patrón, maximizando su esfuerzo físico en detrimento de su salud corporal y mental.

POST SCRIPTUM

El precedente estudio comprende el período de 1990 al 2000, mediante el mismo se analizó a la Industria Maquiladora de Exportación en la Frontera Norte (específicamente en los estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas), sin embargo, es menester además de este lapso señalar en forma general el alcance que esta industria mantiene en la actualidad.

A partir del año 2001 la Industria Maquiladora en nuestro país empezó a presentar un abatimiento sin precedentes, pues alrededor de 350 empresas maquiladoras entre ellas transnacionales como Cannon, Barropec, Avesco, Tich, Forrest, Tity, Anayali, Dinamex, Sanmax, Yucatán Aventures, Bordar y Bordados, entre otras, cerraron sus plantas en el país para mudar sus unidades productivas a países de Asia como China, Vietnam, Camboya, Pakistán, varias naciones africanas y en Centroamérica Honduras, regiones y países que comenzaron a ofrecer mayores ventajas comparativas, principalmente de mano de obra más barata.

La perspectiva que se generó es en resumen y un posible reflejo del futuro de la industria, pues la misma representa por una parte, una de las principales fuerzas exportadoras del país y una importante fuente generadora de empleos principalmente en la Frontera Norte.

Algunas consultarías, como el Sistema de Información Regional de México, opinan que si la política gubernamental en este sector de la industria nacional, se enfoca hacia depender de la industria maquiladora como la única fuente exportadora y generadora de empleos convergería en una situación poco alentadora para el país, pues las empresas permanecerían en México a partir de castigar los salarios para hacerlos más competitivos frente a los que se pagan en los países asiáticos como China, en donde el salario equivale a 40 centavos de dolar por hora.

Para el año 2002 y 2003 el cierre de la industria maquiladora en nuestro país y la desaparición de empleos continúa, aún cuando han existido períodos donde se observan ligeros repuntes y así lo siguen reflejando no sólo las estadísticas concentradas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sino también por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, así como el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación (CNIME) y la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA).

De lo anterior, se puede inferir que en la actualidad no existe pleno empleo desde el punto de vista cuantitativo, en otras palabras, no existe correlación entre la oferta y demanda de empleo en la industria maquiladora en el ámbito nacional, lo cual incluye las entidades federativas que constituyeron nuestro objeto de estudio.

FUENTES CONSULTADAS

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- **BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago.** Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Ed., Fondo de Cultura Económica, México, 1995.
- 2.- _____ . Contratos especiales de trabajo. Ed., UNAM - Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1992.
- 3.- **BECERRIL ARÉCHIGA, Alfonso.** Análisis de las prestaciones de previsión social, Ed., ISEF, México, 1991.
- 4.- **BRICEÑO RUÍZ, Alberto.** Derecho Individual del Trabajo. Ed., Harla, México, 1985.
- 5.- **CARRILLO, Jorge.** Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación. Ed., Miguel Ángel Porrúa, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1987.
- 6.- **CAVAZOS FLORES, Baltazar.** 35 Lecciones de derecho laboral. Ed., Trillas, Séptima edición, México, 1992.
- 7.- **CLIMENT BELTRÁN, Juan B.** Elementos de derecho procesal del trabajo. Ed., Esfinge, México, 1989.
- 8.- _____ . Formulario de Derecho del Trabajo. Ed., Esfinge, México, 2002.
- 9.- **DÁVALOS, José.** Derecho del Trabajo. Novena edición, Ed., Porrúa, México, 1999.

- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor.** Derecho del Trabajo. T. II., Decimotercera edición, Ed., Porrúa, México, 1999.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario,** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I., Decimosexta edición, Ed., Porrúa, México, 1999.
- 12.- DEVEALI, Mario.** El Derecho del Trabajo. Ed., Astrea, Buenos Aires 1983.
- 13.- GOMEZPERALTA DAMIRON, Manuel.** La Revolución Laboral. Ed., Plaza y Valdés, México, 1996.
- 14.- KAPLAN, Marcos.** Revolución Tecnológica, estado y derecho. Tomo IV, Ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas – PEMEX. México, 1993.
- 15.- KROTOSCHIN, Ernesto.** Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I, Ed., Depalma, Buenos Aires, 1987.
- 16.- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia.** Las Nuevas Relaciones de Trabajo. Ed., Porrúa, México, 1999.
- 17.- MEXICO, Asesores y Sistemas Internos.** Industria Maquiladora, IV. Panorama Laboral. México, 1991.
- 18.- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.** Ley Federal del Trabajo, Septuagésima Cuarta edición, Ed., Porrúa, México, 1994.
- 19.- TRUEBA URBINA, Alberto.** Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1980.
- 20. - VALVERDE, Antonio Martín y otros.** Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos. Madrid, 1991.

HEMEROGRAFIA

1.- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. La Industria Maquiladora. Santiago de Chile, Abril 1995.

2.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo, reunión número 83. Informe V. Ginebra, 1996.

3.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Políticas de Empleo en una Economía Mundializada. Ginebra, 1996.

4.- EL UNIVERSAL. "Se crean empleos con bajos salarios". Primero de mayo del 2000, página A22, sección Finanzas.

5.- EL UNIVERSAL. "Buscan flexibilizar la ley laboral". 17 de abril 2002, primera plana y página A6, sección nación.

6.- PEDRERO NIETO, Mercedes, et al. La Industria Maquiladora en México. Documento número 49. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1987.

7.- RUDOLF M. BUITELAR, RAMÓN PADILLA Y RUTH URRUTIA. Centroamérica, México y República Dominicana: Maquila y Transformación Productiva. Cuaderno número 85 de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

8.- LABORAL, NÚMERO 100. Publicación mensual. SICCO, México, Distrito Federal. Año VII, 2001.

9.- MÉXICO. ASESORES Y SISTEMAS INTERNOS. Industria Maquiladora, IV panorama laboral. México, Distrito Federal, 1991. 160 páginas.

10.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "El empleo en el mundo 1996/97", Ginebra, 1997.

11.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 105, número 4, Ginebra 1986.

12.- REVISTA, TIPS, número 59, junio del 2001. Órgano informativo de la Industria Maquiladora en Ciudad Juárez Chihuahua.

13.- UNOMÁSUNO. "Disminuye la Pobreza: CEPAL". 18 de agosto del 2000, página 6, sección Política.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1.- CORRIPIO, Fernando. Gran Diccionario de Sinónimos. Ed., Brugera, México, 1977.

2.- DICCIONARIO JURÍDICO ABELEDO PERROT. T. II. letra E-O. Ed., Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1986.

3. - DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ed., Porrúa, Decimoquinta edición, México, 2000. Tomo P-Z.

LEGISLACIÓN

1.- LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO. Ed., ISEF, México, 2001.

2.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Ed., ISEF, México, 2001.

3.- LEY DEL SEGURO SOCIAL. Ed., Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1996.

4.- **LEY DEL SEGURO SOCIAL.** Ed., Impulsora Editorial, México, 2002.

OTRAS FUENTES

1.- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática y Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Encuesta Nacional de Empleo, Aguascalientes, México, 1998.

2.- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. Estadísticas Económicas, Empleo y Desempleo. Aguascalientes, México, 2000.

3.- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Características del empleo por entidad federativa, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, México, 2000.

4.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 2000-2001. Estadísticas Laborales.

5.- Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación A.C., In Bond Industry – Industria Maquiladora. Año XIII, edición diciembre – febrero del 2001.

6.- Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación A.C., Información y estadísticas, 2001. México, Distrito Federal.

7.- Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación A. C., Resumen estadística mensual, México, marzo 2001.

V: b
M. F. K.