

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**



**FACULTAD DE DERECHO**

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y SEGURIDAD SOCIAL

**“LA DESPROTECCION DE LA RELACION  
LABORAL EN EL COMERCIO INFORMAL”**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN  
DERECHO  
PRESENTA:

JOSE GUILLERMO VALENCIA HERNANDEZ.

ASESOR: LICENCIADO PEDRO ALFONSO REYES MIRELES.

México, Ciudad Universitaria.

Abril, 2007.



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.

*A mi Madre:*

*Por su apoyo y ejemplo.*

*A mi esposa e hijos:*

*Martha, Martha Fernanda y Guillermo.*

*Por su paciencia y sacrificio.*

*Al Lic. Pedro Alfonso Reyes Mireles:*

*Por creer en mi, y brindarme su amistad, comprensión y sabios  
consejos.*

# INDICE

INTRODUCCIÓN	Pág. 1
--------------	-----------

## **CAPITULO PRIMERO**

### **CONCEPTOS GENERALES**

1.1.- DERECHO DEL TRABAJO	10
1.2.- SUJETOS DE DERECHO DE TRABAJO	11
1.2.1.- Patrón	11
1.2.2.-Trabajador.	12
1.2.3.- Sindicato.	12
1.3.- LA TUTELA DEL ESTADO EN DERECHO SOCIAL DEL DERECHO LABORAL	19
1.4.- NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO	25

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **ANTECEDENTES DE LA FORMACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN MÉXICO.**

2.1.- LA ESCLAVITUD EN LA INDEPENDENCIA	28
2.2.- EL TRABAJO COMO ARRENDAMIENTO CIVIL A FINALES DEL SIGLO XIX	37
2.3.- LA REPRESIÓN DE CANANEA Y RIO BLANCO	39
2.4.- EL PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO	48
2.5.- EL DERECHO LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917	64

## **CAPITULO TERCERO**

### **DOCTRINA DE LA RELACIÓN LABORAL.**

<b>3.1.- COMO NACE LA RELACIÓN LABORAL</b>	68
<b>3.2.- PRINCIPIOS EN QUE SE BASA LA RELACIÓN DE TRABAJO</b>	69
3.2.1.- La estabilidad en el empleo	73
3.2.2.- Un salario remunerador	80
3.2.3.- Seguridad e higiene	96
3.2.4.- Superación del trabajador	107
<b>3.3.- COMO ESTA PROTEGIDO EL TRABAJADOR POR LA LEY</b>	114
<b>3.4.- LA SUPERVIVENCIA DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA COMO BIEN JURÍDICO PROTEGIDO POR EL DERECHO LABORAL</b>	120

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA DESPROTECCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL COMERCIO INFORMAL.**

<b>4.1.- EL AMBULANTE O SEMIFIJO Y EL APROVECHAMIENTO DE LA ENERGÍA DE SUS TRABAJADORES.</b>	129
<b>4.2.- LO INSEGURO EN LA FALTA DE UN ESTABLECIMIENTO FIJO</b>	140
<b>4.3.- PROBLEMAS LEGALES EN LA DEMOSTRACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL</b>	148
<b>4.4.- LA INSEGURIDAD LABORAL</b>	163
<b>4.5.- PROPUESTAS</b>	182
CAPITULO ESPECIAL	195
CONCLUSIONES	203
PUNTOS DE REFLEXIÓN	205
BIBLIOGRAFÍA	206

*Las normas jurídicas son una fuerza ética entregada por el pueblo a la conciencia de los hombres para la justicia social. Cuando son incumplidas corresponde a los titulares de los derechos y a los órganos del Estado el deber de exigir su cumplimiento; a los primeros por que quien consiente en la burla de su derecho principia a tener alma de esclavo; a los segundos, porque frente a su deber de actuar para reparar la violación, se convierten en los titulares de una facultad que pueden usar para imponer la justicia del derecho. Ignoramos la suerte del derecho nuevo, pero ante la fuerza del capital en la vida política nacional ante el dominio por parte de pequeños sectores, ante el disimulo, o ante las aberrantes interpretaciones del orden jurídico, al estado le toca decidir entre la justicia del derecho y los valores humanos.*

*Mario de la Cueva.*

## **INTRODUCCION A LOS CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

### **Los caracteres del Derecho del Trabajo**

La historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, ricas en ideas en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos.

### **El Derecho del Trabajo es el Derecho de la clase trabajadora.**

*La separación de los hombres en los propietarios de la tierra y de la riqueza y en los sin tierra y sin riqueza, es la causa generadora de la división y de la lucha de clases de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada.*

Las [fuentes del Derecho](#) en general y del [Derecho del Trabajo](#) en particular.

**1.- Generalidades.**, El **Derecho** es el orden [normativo](#) e institucional de la [conducta humana](#) en [sociedad](#) inspirado en postulados de [justicia](#), cuya base son las relaciones sociales existentes que determinan su contenido y carácter. En otras palabras, es el conjunto de [normas](#) que regulan la convivencia [social](#) y permiten resolver los conflictos interpersonales.

**2.- ¿Cómo se genera la norma?** – En sentido lato, la realización del Derecho es función y vocación del [Estado](#); pero esto no significa también que la formación de la norma se cumpla sólo por [el estado](#). En efecto, además de la [Ley](#), hay distintas maneras de realización del Derecho, emanadas de otros órganos; tales son, por ejemplo, la costumbre derivada de la [conciencia](#) popular, la [jurisprudencia](#), como labor humanizadora e integradora del Derecho, y el Derecho autónomo mismo de las [instituciones](#) y entes colectivos. No es menos cierto, sin embargo, que si la formación del Derecho no constituye la obra exclusiva del [Estado](#), es éste el que le imprime el sello de verdadera y propia norma jurídica, como órgano superior y depositario del querer colectivo.

**3.- Las [fuentes del Derecho](#).**- Este examen nos lleva necesariamente al [planteamiento del problema](#) relativo a la fuente del Derecho que analizaremos especialmente desde el punto de vista [laboral](#), pero relacionado con las [fuentes](#) generales. Nosotros concebimos unitariamente el Derecho.

Con todo, y de modo amplio, debemos considerar [fuentes del Derecho](#), no sólo los modos reconocidos como capaces de crear [normas](#) jurídicas, sino también los [medios](#) necesarios para que nazcan. Así en [Roma](#) eran tan [fuentes del Derecho](#) la [Ley](#) y el edicto del pretor, por ejemplo, como los comicios.

Dentro de la amplitud de los conceptos que estamos tratando, pero con significación ya más concreta, fuente del Derecho equivale a "toda norma jurídica en general no sólo la norma abstracta, sino también la individual en tanto de ella fluye en cuanto Derecho [Objetivo](#), el Derecho en sentido subjetivo, es decir, un deber jurídico o una facultad".

Como ya se adelantara, la [teoría](#) general de las [fuentes del Derecho](#) desarrollada por tratadistas de las diversas ramas jurídicas es aplicable- en sus fundamentos- al [Derecho del Trabajo](#), en el que cobra especial [interés](#) un aspecto: el relativo a la jerarquización de las [fuentes](#) en el [Derecho del Trabajo](#), aspecto que abordaremos dentro de los [límites](#) naturales de la obra.

En el orden interno la doctrina y el [Derecho positivo](#) reconocen a la [ley](#), a la **costumbre**, a la [jurisprudencia](#) y a la **doctrina**, como [fuentes](#) principales y

comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de [la Ciencia](#) Jurídica. La índole propia de cada una de las ramas obliga a otorgar preferencias o exclusividad a una sola de ellas, como en el [Derecho Penal](#), estrictamente legalista por su carácter restrictivo de la [libertad](#); y permite a otras formarse con todas ellas, como la mayoría de los [Derechos](#) Privados, en que se envuelve a observar el auge de la costumbre, que la concepción racionalista del siglo XIX había relegado a un modesto segundo termino.

### Fuentes del derecho

Son el "alma" del Derecho, son fundamentos e ideas que ayudan al Derecho a realizar su fin.

El Derecho Occidental (en el Sistema Romano Germánico o Sistema de [Derecho continental](#)) tiende a entender como fuentes las siguientes:

- La [Constitución](#)
- La [Ley](#)
- La [Jurisprudencia](#)
- La [Costumbre](#)
- Los [Principios generales del derecho](#)
- La [Doctrina](#).

Asimismo en el marco del [Derecho internacional](#), el Estatuto de la [Corte Internacional de Justicia](#), enumera como fuentes:

- Los [tratados](#)
- La [costumbre internacional](#)
- Los [principios generales del derecho](#)
- Las opiniones de la [doctrina](#)
- Se reserva, a pedido de parte, la posibilidad de fallar "ex aequo et bono" (según lo bueno y lo [equitativo](#)).

**4.- Fuentes del Derecho Laboral.**- Tributan en principio, pues, en la formación del [Derecho del Trabajo](#) las [fuentes](#) generales o clásicas. Pero por la [naturaleza](#) misma del [Derecho Laboral](#) el estudio de sus fuentes tiene un carácter práctico más inmediato: buscar de dónde provienen las reglas aplicables a las relaciones a que da lugar la propia existencia del [Derecho del Trabajo](#). En efecto, nos encontramos frente a una rama nueva en formación inspirada en [principios](#) totalmente opuestos a los que informan al Derecho

clásico, protectora, foral y en su generalidad conteniendo mandatos de orden público. Bajo estos respectos, el Derecho Social reconoce fuentes diversas y de orden original.

**5.- Formación del Derecho del Trabajo.** - A causa de estas [características](#) "hay contrastes notorios entre los [métodos](#) de emanación del Derecho Común y las Fuentes del [Derecho Laboral](#). Hay en primer término, la enorme participación del ejecutivo frente al legislativo. Hay que tener en cuenta, asimismo, la aparición de nuevos protagonistas en la tarea de elaboración de las [normas](#). A la gran polémica del siglo XIX acerca de si el Derecho es obra del [Estado](#) o del fluir espontáneo del pueblo, acuden nuevos contendientes que se desembarazan de las dos facetas iniciales. El Derecho no es obra exclusiva del Estado ni tampoco un reflejo irisado del espíritu del pueblo. El Derecho es obra de la [Sociedad](#), Estado y Pueblo son categorías abstractas, muy generales, que no pueden concentrarse en la asequible, pero complicada tarea de hacer las [leyes](#). También, quizá, a primera vista parecerá que la [Sociedad](#) es obra abstracción y que escrito así con mayúscula, su nombre es tan vacía de concreción orgánica como el de Estado o Pueblo. Aparte de que, en último término, habría mucho que pensar en la similitud que guardan dos de las tres figuras del tríptico. Mas, al hablar de la [Sociedad](#), alúdese, no sólo a la reunión global de todos los hombres que conviven en determinada porción de territorio, sino también a los [grupos sociales](#) que esos hombres forman entre sí. [Grupos sociales](#) que tienen una existencia concreta, tangible, que participan, adelantando conceptos, de un modo directo e inmediato en la elaboración de [normas](#) que regulan las relaciones económico-sociales. Son los [Sindicatos](#). Son las [Empresas](#). Son los Colegios profesionales".

**6.- Consecuencias.-** Con motivo de lo anterior y considerando, además, la [naturaleza](#) propia del Derecho Obrero, las conquistas sociales, con la consiguiente aparición de [instituciones](#) adecuados a su objeto, las propias [relaciones internacionales](#), las nuevas concepciones filosófico-jurídicas y, en fin, la revisión de los conceptos fundamentales que sobre el Derecho General se viene operando en los últimos años, las fuentes del Derecho Social se ven considerablemente aumentadas con relación a las clásicas.

Por lo mismo, se hace difícil jerarquizarlas y obtener el acuerdo de los tratadistas sobre ellas, porque, si bien algunos las aceptan en su totalidad, otros les niegan su carácter de fuente, disintiendo acerca de su [naturaleza](#) jurídica. Tampoco puede exigirse uniformidad desde el punto del cual deben clasificarse, ni su sanción uniforme por las legislaciones.

## **7.- Cómo se clasifican las fuentes en el Derecho**

### **Históricas**

### **Reales**

### **Formales.**

**La legislación** (proceso de creación de la ley).

**Fuentes formales derivadas** (la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina, los contratos, la contratación colectiva en el derecho de trabajo).

La principal fuente de normas jurídicas en el sistema de derecho mexicano es la **legislación**.

El proceso legislativo mexicano consta de seis etapas: iniciativa, discusión, aprobación, sanción, publicación e iniciación de la vigencia.

El orden jerárquico de las leyes mexicanas lo establece el artículo 133 constitucional y es el siguiente: la constitución, leyes federales y los tratados internacionales, la legislación estatal y la que rige en el distrito federal y las zonas federales, la constitución local, leyes ordinarias, leyes reglamentarias, leyes municipales, normas jurídicas individualizadas, leyes ordinarias, leyes reglamentarias, normas jurídicas individualizadas.

En el derecho mexicano la costumbre es fuente formal supletoria y delegada en [materia](#) civil, así como en otras materias a excepción de la penal.

La jurisprudencia en el derecho positivo mexicano se entiende por el conjunto de principios, criterios, precedentes o doctrinas que se encuentra en las sentencias o fallos de ciertos jueces o tribunales. La principal fuente indirecta al coadyuvar en la interpretación o [integración](#) de la ley; además posee carácter obligatorio.

Establecen jurisprudencia: el pleno de la suprema corte de justicia de la nación. Ésta se publica en el semanario judicial de la federación.

Los principios generales del derecho son fuente formal del derecho mexicano. Estos principios no generan normas jurídicas, sino que actúan como criterios paradigmáticos de experiencia jurídica con [fuerza](#) orientadora o inspiradora (axiológica).

En el derecho mexicano los contratos, los testamentos o las resoluciones judiciales y administrativas son fuente primordial de normas jurídicas, pero con carácter individualizado.

"el [concepto](#) de [fuentes del derecho](#). La [naturaleza](#) política del sistema de fuentes"

Uno de los dogmas del [positivismo](#) más asentados en nuestra [cultura](#) jurídica es que el derecho es un conjunto de normas sistematizadas u ordenadas en un todo unitario.

En la actualidad, el [debate](#) sobre las fuentes se ha avivado con particular fuerza debido, sobre todo, a las severas reformas institucionales que se vienen operando en el seno de los derechos nacionales por la incidencia de los elementos internos al propio ámbito estatal como de elementos externos al mismo.

Son fuentes del derecho los actos normativos; esto es, los actos a los que el ordenamiento atribuye capacidad para crear disposiciones o normas jurídicas. Con esta definición de fuentes del derecho no quiere sugerirse que todas las normas que merecen el calificativo de jurídicas hayan de proceder necesariamente de una fuente en el sentido indicado.

Aunque la concepción gradualista del ordenamiento (concepto de fuente) no contenga un catálogo exhaustivo de sus fuentes, en el seno de la [teoría](#) y de [la ciencia](#) jurídica se consideran incuestionablemente fuentes del derecho a la constitución, la ley (o más exactamente, todas las normas con rango de ley y

los tratados internacionales) y el reglamento, mientras que no se tienen por tales los contratos, las sentencias y los actos administrativos.

Esta concepción maneja los siguientes criterios:

Criterio sustantivo: lo que permite distinguir una fuente del derecho es el carácter general y abstracto de las reglas producidas, por contraposición al carácter particular y [concreto](#) de los actos normativos que no lo son.

Criterio de la [eficacia](#): atiende no al contenido de los actos - fuentes, sino a la extensión de sus efectos.

Criterio de las normas utilizadas por el juez: consiste en atribuir tal carácter a todas las normas utilizadas por el juez en la resolución de los casos que se le presentan y que, en la medida en que son los parámetros para juzgar, nunca pueden ser objeto de litigio.

Criterio de la integración política: consiste en definir las como procesos de integración política en el seno del proceso más amplio de unidad política y jurídica que desarrolla la constitución.

Criterio formal: concibe el sistema de fuentes como un conjunto de normas de distinto grado, de modo tal que las normas situadas en un determinado grado operan como factores de justificación de las normas situadas en el grado inferior pero al mismo tiempo, se conciben como instrumento de actuación y especificación de las normas situadas en el grado superior.

Con relación a la identificación de las fuentes, la [construcción](#) gradualista del ordenamiento jurídico no puede ser más destructiva, pues al concebir todo acto jurídico como creación y aplicación del derecho al mismo tiempo, hace imposible la distinción entre lo que son fuentes y lo que no lo son.

La categoría de fuentes del derecho ha de servir aún para ayudar a comprender mejor el ordenamiento, y en este sentido tiene [valor](#) instrumental para la [ciencia](#) y la teoría del derecho. Para la ciencia del derecho porque permite agrupar los distintos actos normativos en función de sus rasgos

comunes y para la teoría jurídica porque al clarificar los distintos elementos que constituyen la normatividad ayuda a una mejor comprensión del derecho en su conjunto.

### **Clasificación de las fuentes del derecho**

Fuentes - acto y fuentes de hecho: hacen referencia a la producción normativa que resulta de la elaboración de disposiciones destinadas específicamente a ser observadas por sus destinatarios. Cuando por el contrario, la producción de normas consiste en constatar determinados [modelos](#) de [comportamiento](#) se habla de fuentes de hecho.

Fuentes escritas y fuentes no escritas: la distinción se establece aquí exclusivamente en virtud del rasgo formal de estar o no expresadas por escrito.

Fuentes legales y fuentes "extra ordinem": se basa en la circunstancia de que las fuentes del derecho no siempre vienen reguladas por normas sobre la producción jurídica, sino que, en ciertos casos, el fundamento de una fuente hay que buscarlo fuera del sistema jurídico.

### **Clasificación de las fuentes según su fuerza jurídica**

Fuentes constitucionales: ostentan un grado superior al de cualquier otra fuente y no pueden, por tanto, ser válidamente contradichas por ninguna.

Fuentes primarias: su validez sólo está sometida a lo establecido por las fuentes constitucionales.

Fuentes secundarias: son aquellas subordinadas no sólo a las fuentes constitucionales sino también a las primarias

Fuentes terciarias: están subordinadas a las fuentes constitucionales y a las primarias, además deben respetar lo establecido por las fuentes secundarias.

El fundamento de la validez del sistema en su conjunto depende de la existencia de unos poderes materiales anteriores a los formalmente constituidos; por consiguiente, del modo en que tales poderes se articulen

dependerá que estemos ante un tipo de ordenamiento u otro. Se pone así de manifiesto la estrecha relación existente entre la forma de [organización](#) de la fuerza política y la forma de organización de la fuerza jurídica.

Es innegable la estrecha relación existente entre sistema de fuentes por un lado y forma de estado y de [gobierno](#) por otro, en la determinación del sistema de fuentes inciden una serie de factores ajenos a esa relación; se trata de elementos puramente técnicos, en el sentido de que son independientes de la estructura política determinada por las formas de estado y de gobierno, que quiebran la correlación estricta entre estas y el sistema de fuentes.

*DERECHO LABORAL. - Es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.*

*Mario de la Cueva.*

## **CAPITULO PRIMERO**

### **1.1.-Derecho del Trabajo**

#### **Concepto de Derecho del Trabajo.**

Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

#### **Definición.**

Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre patrones y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

#### **Terminología.**

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

#### **Naturaleza Jurídica.**

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas.

### **Objeto del derecho del trabajo.-**

Según el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo el *derecho* del Trabajo. Solo regula las relaciones personales subordinadas y remuneradas.

**Finalidad del *derecho* del trabajo.-** alcanzar el equilibrio entre los factores de producción y con ello; alcanzar la justicia social.

### **Características del Derecho del Trabajo**

*Es un derecho protector de la clase trabajadora*

*Establece un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores*

*Es un derecho en constante expansión*

*Es un derecho irrenunciable*

*Es un derecho reivindicador de la clase obrera.*

### **1.2.- SUJETOS DE DERECHO DE TRABAJO**

1.2.1.- Patrón.  
Patrón Intermediario.

1.2.2.- Trabajador ordinario.  
Trabajador de confianza.

1.2.3.- Sindicato

Empresa.  
Establecimiento.  
La Asociación.

#### **1.2.1.- QUE ES EL PATRÓN.**

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo)

### **Patrón intermediario**

Son las empresas establecidas que contratan trabajo para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, por lo que no serán considerados como intermediarios sino como patronos y por lo tanto son solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. (Art. 12, 14 de la Ley Federal del Trabajo).

### **1.2.2.- QUE ES EL TRABAJADOR.**

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. (Artículo 8º de la ley Federal Del Trabajo).

Cuales son las características esenciales para que sean trabajadores de confianza.

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto, y son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relaciones con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. (Art. 9º de la Ley Federal del Trabajo).

En efecto debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.

### **1.2.3.-QUE ES EL SINDICATO**

#### **Definiciones**

- **Artículo 356** de la ley federal del trabajo, es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

**Sindicato.-** Del griego síndicos, de sin "junto" y un derivado de dike "justicia". En su sentido amplio, asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes. Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, de una profesión (sindicato de oficio) o de una rama industrial (sindicato de industria), que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, condiciones de trabajo, de seguridad, etc.

**Aristocracia obrera.-** Categoría, relativamente pequeña, de la clase obrera; está constituida por obreros –a menudo altamente calificados- de los países capitalistas, obreros a quienes la burguesía logra sobornar gracias a las superganancias de los monopolios. En la época imperialista, se crea la base económica para que en varios países resulte posible sobornar a la capa alta de esta clase obrera, para lo cual se vale de diversos métodos: eleva el salario a ciertos trabajadores, proporciona buenos puestos a la aristocracia y a la burocracia obreras en el aparato estatal y en los sindicatos, les da participación en las ganancias, etc.

**Sindicalismo.-** Movimiento o corriente de organización de diversas categorías socio-profesionales que, por lo general, tiene como principal objetivo, la defensa de los intereses económicos de sus miembros. El sindicalismo es fundamentalmente sindicalismo obrero, pero el término se puede aplicar a todas las asociaciones profesionales, organizadas sobre el sistema de sindicato.

También se designa con este término, la doctrina que atribuye a los sindicatos profesionales, la función de conducir la revolución y la tarea de dirigir la sociedad. El sindicalismo así entendido, ha perdido la importancia que tuvo en las dos primeras décadas del siglo pasado.

**La organización sindical.**

Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa. Estas luchas reivindicativas –desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión– son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales. En el texto que C. Marx preparó con relación a los sindicatos, señalaba que "Los sindicatos, han formado inconscientemente hogares de organización para la clase obrera, como los Municipios y Comunidades de la Edad Media lo hicieron para la burguesía. Si los Sindicatos, por su primer carácter, son rigurosamente necesarios para las luchas cotidianas entre el capital y el trabajo –verdaderos combates de guerrillas-, por su segundo carácter, son mucho más importantes aún como vehículos organizados para la supresión del salario y de la dominación del capital".

## **FINALIDAD**

Según lo sanciona el Art. 375, de la ley federal del trabajo, los principales fines de las organizaciones sindicales son los siguientes:

- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.
- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar las la aplicación de multas u otras sanciones.
- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales, en general asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección establecidas, para el bienestar de sus afiliados,
- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.
- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.
- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.
- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento.
- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicos y otras.
- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter provisional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas.
- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.
- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

No obstante que la finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contemplados en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.

En el aspecto de relaciones humanas, al sindicato también le corresponde un rol que cumplir. Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Asimismo, están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Además tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

## **La Empresa**

La empresa es la institución o agente económico que toma las decisiones sobre la utilización de factores de la producción para obtener los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado. La actividad productiva consiste en la transformación de bienes intermedios (materias primas y productos semielaborados) en bienes finales, mediante el empleo de factores productivos (básicamente trabajo y capital).

Para poder desarrollar su actividad la empresa necesita disponer de una tecnología que especifique que tipo de factores productivos precisa y como se combinan. Asimismo, debe adoptar una organización y forma jurídica que le permita realizar contratos, captar recursos financieros, si no dispone de ellos, y ejercer sus derechos sobre los bienes que produce. La empresa es el instrumento universalmente empleado para producir y poner en manos del público la mayor parte de los bienes y servicios existentes en la economía. Para tratar de alcanzar sus objetivos, la empresa obtiene del entorno los factores que emplea en la producción, tales como materias primas, maquinaria y equipo, mano de obra, capital, etc.... Dado un objetivo u objetivos prioritarios hay que definir la forma de alcanzarlos y adecuar los medios disponibles al resultado deseado. Toda empresa engloba una amplia gama de personas e intereses ligados entre sí mediante relaciones contractuales que reflejan una promesa de colaboración. Desde esta perspectiva, la figura del empresario aparece como una pieza básica, pues es el elemento conciliador de los distintos intereses.

El empresario es la persona que aporta el capital y realiza al mismo tiempo las funciones propias de la dirección: organizar, planificar y controlar. En muchos casos el origen de la empresa esta en una idea innovadora sobre los procesos y productos, de forma que el empresario actúa como agente difusor del desarrollo económico. En este caso se encuentran unidas en una única figura el empresario-administrador, el empresario que asume el riesgo y el empresario innovador. Esta situación es característica de las empresas familiares y, en general, de las empresas pequeñas.

Por otra parte, y a medida que surgen empresas de gran tamaño, se produce una separación, entre las funciones clásicas del empresario. Por un lado, esta la figura del inversionista, que asume los riesgos ligados a la promoción y la innovación mediante la aportación de capital. Por otro lado, se consolida el papel del directivo profesional, especializado en la gestión y administración de empresas. De esta forma, se produce una clara separación entre la propiedad y la gestión efectiva de la empresa.

El empresario actual es un órgano individual o colegiado que toma las decisiones oportunas para la consecución de ciertos objetivos presentes en las empresas y de las circunstancias del entorno. El empresario, individual o colegiado, es el que coordina el entramado interno de la empresa con su entorno económico y social.

### **Establecimiento Mercantil**

Lo normal, es decir, no obligatorio, es que un empresario desarrolle su actividad en un **establecimiento mercantil**. El establecimiento mercantil viene definido en los artículos 3, 85 y 86 del Código de Comercio.

Desde un punto de vista jurídico las características de un establecimiento mercantil son su organización de los medios, de los factores de producción, humanos y materiales. El establecimiento mercantil, para el derecho, es una organización particular, fruto de la creación intelectual del empresario. Como organización particular, está integrada por diferentes elementos de carácter material y personal, elementos que tienen su valor, y que todo ellos, integrados, conforman sinergias.

En el establecimiento mercantil el valor económico tiene una importancia capital porque dicho valor permite el establecimiento de negocios jurídicos; podemos comprar o vender el establecimiento, arrendarlo, entregarlo en usufructo o hipotecarlo.

Los establecimientos mercantiles pueden ser diferenciados en **Primarios**; sedes centrales de las empresas, y **Secundarios**, Fábricas, Delegaciones, Agencias y Sucursales.

El establecimiento mercantil será por nosotros entendido como un conjunto de elementos físicos o materiales y personales dirigidos a la consecución de un fin determinado, de naturales empresarial o mercantil.

## CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO PERMANENTE

Se considera establecimiento permanente cualquier lugar de negocios donde se desarrollen, parcial o totalmente, actividades empresariales o se presten servicios personales independientes. Estos lugares son, por ejemplo:

- Sucursales
- Agencias
- Oficinas
- Fábricas
- Talleres
- Instalaciones
- Minas
- Canteras
- Cualquier lugar de exploración, extracción o explotación de recursos naturales

## CONCEPTO DE ASOCIACION

Contrato en virtud del cual varios individuos convienen en reunirse de manera permanente para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga

carácter preponderantemente económico. La palabra asociación tiene un doble significado: el lato y el restringido. El significado lato comprende toda agrupación de personas físicas, realizada con un cierto propósito de permanencia para el cumplimiento de una finalidad cualquiera, de un interés común para los asociados, siempre que sea lícito. El significado restringido de la palabra asociación se entiende, a su vez, de dos maneras, como asociación de interés público y como asociación de interés privado. Acción de formar una compañía llevando a cabo las formalidades legales necesarias.

f. Acción de asociar. Conjunto de asociados.

### **1.3.-La Tutela del Estado en Derecho Social del Derecho Laboral.**

1.- En primer lugar se podría aquí señalar el carácter eminentemente social, proteccionista y tutelar de la legislación del Trabajo en nuestro país, derivada de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, la Primera Constitución Política Social del mundo, como señalara atinadamente Trueba Urbina en su obra al efecto, y dicho sea de paso, nuestra Constitución inauguró el Constitucionalismo Social en el concierto de las naciones y en los albores del Siglo XX, de ella se desprendió el Estado Social de Derecho de lo establecido en el concepto de democracia formulado en el artículo 3º Constitucional, al considerarla no solo un Régimen Político o una estructura jurídica, sino "EL SISTEMA DE VIDA FUNDADO EN EL CONSTANTE MEJORAMIENTO ECONOMICO, SOCIALY CULTURAL DEL PUEBLO", de tal suerte que el Proyecto Nacional plasmado en la Constitución y la que se refiere el Art. 26 de nuestra Carta Magna, es precisamente ese sistema de vida de mejoramiento constante de las condiciones materiales e intelectuales del pueblo mexicano y ello se podrá lograr precisamente mediante los instrumentos a que hace referencia el Art. 25 Constitucional y que en su primer párrafo señala:

"CORRESPONDE AL ESTADO LA RECTORIA DEL DESARROLLO NACIONAL, PARA GARANTIZAR QUE ESTE SEA INTEGRAL Y SUSTENTABLE, QUE FORTALEZCA LA SOBERANIA DE LA NACION Y SU REGIMEN DEMOCRATICA

(EN EL CONCEPTO DEL ART. 3º) Y QUE, MEDIANTE EL FOMENTO DEL CRECIMIENTO ECONOMICO Y EL EMPLEO Y UNA MAS JUSTA DISTRIBUCION DEL INGRESO Y LA RIQUEZA PERMITA EL PLENO EJERCICIO NDE LA LIBERTAD Y LA DIGNIDAD DE LOS INDIVIDUOS, GRUPOS Y CLASES SOCIALES, CUYA SEGURIDAD PROTEGE ESTA CONSTITUCION".

Y entre los cuales cabe destacar desde luego "AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE UTIL", LA ORGANIZACION SOCIAL PARA EL TRABAJO, a que se contrae el Art. 123 de nuestra Constitución. Sin embargo, se argumenta que dichos dispositivos no son más que meras declaraciones retóricas, carentes de contenido, que en la práctica no han alcanzado vigencia social, como diría el maestro Eduardo Novoa Monreal., DERECHO FORMALMENTE CONCEDIDO Y MATERIALMENTE INEXISTENTE, y ello es cierto, sin embargo, esto es a la cuestión central del problema, porque el hecho de que los Gobiernos que se dijeron revolucionarios y que supuestamente institucionalizaron a la misma, NO HAYAN DADO CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE LA REVOLUCION y a sus decisiones políticas fundamentales, no quiere decir que nosotros el pueblo abandonemos, sin replicar los objetivos de justicia social y redistribución de la riqueza, plasmados en nuestro texto constitucional, tenemos un programa que cumplir y ella es la asignatura pendiente del pueblo mexicano, más aún cuando hoy el intento de reformar la Legislación Laboral la retoma un GOBIERNO DE DERECHA, marcadamente oligárquico y que ha confesado expresamente su naturaleza, y se ha autodefinido como "UN GOBIERNO DE EMPRESARIOS, POR EMPRESARIOS Y PARA EMPRESARIOS", ante confesión de parte relevo de prueba.

2.- Derivado de lo anterior, se desprende sin lugar a dudar, otro de los argumentos sustanciales para estar en contra de una Reforma a la Legislación del Trabajo, y es la que da cuenta de una evidente CORRELACION DE FUERZAS ADVERSAS, y es que como se dijo hace algunos años, LOS DEMONIOS ANDAN SUELTOS, en efecto, hoy la BURGUESIA Mexicana y su Gobierno, se sienten con dominio pleno del escenario político nacional y despliega en toda su magnitud su actividad exploradora Fraudes Bursátiles, FOBAPROA, CORRUPCION DESMESURADA, REGRESION DE LA

LEGISLACION AGRARIA Y CANCELACION POR DECRETO DE LA REFORMA AGRARIA, con la secuela del abandono e inercia del Campo Mexicano, aniquilamiento de la Legislación Social de Protección Inquilinaria en el D.F., Michoacán, etc.; desnaturalización de la Legislación Cooperativa (asimilando las Sociedades Cooperativas esencialmente e históricamente como expresiones de la organización y lucha de los trabajadores, a meras SOCIEDADES MERCANTILES), desnaturalización de la Ley de Protección al Consumidor (alterando el concepto de Consumidor amplio establecido en la Ley de 1975 y por otra concepto restringido que deja fuera de la Protección de la Ley a los Consumidores Intermedios y desmantela los instrumentos jurisdiccionales de Defensa del Consumidor y a Instituciones tan nobles como el Instituto Nacional del Consumidor.

En cuanto a la Seguridad Social, la cosa no anda tan distinta. La Seguridad Social Integral, solidaria, Proteccionista Y HUMANISTA, se vio sustituida por un modelo privatista, mercantilista y que beneficia sustancialmente a empresas mercantiles AFORES y SIEFORES, y que deja en sus manos el manejo de fondos multimillonarios de recursos de los trabajadores, atentado realizado en contra de la opinión del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y millones de trabajadores mexicanos, reforma por demás perversa, unilateral y atentaría de una de las mas preciadas conquistas de la Revolución Mexicana y de la lucha histórica de los trabajadores, por lo que es evidente todo un proceso de involución legislativa que tiende a desfigurar el Derecho Social Mexicano, en principio por un Gobierno que se dijo Institucionalizar la Revolución y que en la práctica atento contra la obra de la propia Revolución.

**3.- UNA JUNTA DE NOTABLES:** Por otras parte, cabe mencionar que tanto para la emisión de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970, se convocó por parte del Gobierno a sendas CONVENCIONES NACIONALES DEL TRABAJO, que se encargaron de discutir y analizar la problemática laboral y expresar sus respectivas posiciones sobre la materia, lo que pone de manifiesto que ambos casos, se trato de una legislación relativamente concensada por los principales actores, esto es, organizaciones obreras y patronales, situación que en la actualidad se encuentra

totalmente ausente del proceso que nos ocupa, puesto, que solamente existe una Comisión integrada por distinguidos representantes del Sector Patronal desde luego del propio SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL y otrora Presidente de la COPARMEX, por lo que su posición no puede ser más unilateral y parcial.

Asimismo es menester señalar otra circunstancia importante y es la relativa a la SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL. Efectivamente el *Art. 133 de la Constitución establece imperativamente que:*

**"ESTA CONSTITUCION, LAS LEYES DEL CONGRESO DE LA UNION QUE EMANEN DE ELLA Y TODOS LOS TRATADOS QUE ESTEN DE ACUERDO CON LA MISMA, CELEBRADOS Y QUE SE CELEBREN POR EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, CON APROBACION DEL SENADO, SERAN LA LEY SUPREMA DE TODA LA UNION; LOS JUECES DE CADA ESTADO SE ARREGLARAN A DICHA CONSTITUCION, LEYES Y TRATADOS, A PESAR DE LAS DISPOSICIONES EN CONTRARIO QUE PUEDA HABER EN LAS CONSTITUCIONES O LEYES DE LOS ESTADOS".**

Principio de primordial importancia y relevancia en el Sistema Jurídico Nacional, y por lo tanto la propuesta de Reforma de la Ley Federal del Trabajo, representa una proposición de Reforma de una Ley Suprema de toda la Unión, que tiene que ver no solamente con una legislación cualquiera, sino de uno de los Principios Normativos más característicos del Constitucionalismo Social Mexicano, más representativo del Estado Social de Derecho derivado de la propia Constitución y mas importante del Derecho Social Mexicano, como lo es el ORDEN PUBLICO DEL TRABAJO, y por ello de una de las DECISIONES POLITICAS FUNDAMENTALES DEL PUEBLO MEXICANO, que se ha venido conformando a lo largo de todo un proceso histórico y social de la lucha de los trabajadores mexicanos, y por tal motivo, dicha decisión política fundamental del pueblo, NO PUEDE SER REFORMADA por el Legislador Ordinario, quien en su carácter de Poder Constituido, carece de facultades para "REFORMAR", las decisiones Constituyentes, y en todo caso, solamente una Asamblea o Congreso Constituyente, estaría facultado para ello, además de que

incluso resultaría necesario un verdadero Referendum para convalidar con la aprobación ciudadana un Decisión de Reforma de tal magnitud, y conste que este criterio lo comparten, incluso juristas como el Dr. IGNACIO BURGOA ORIHUELA(q.e.p.d.), de tal suerte que no estamos ante la presencia de una Reforma Estructural, que puede trastocar todo el Orden Público del Trabajo.

EL ORDEN PÚBLICO DEL TRABAJO derivado del Derecho del Trabajo Mexicano contiene los siguientes elementos constitutivos:

1.- IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES Y NULIDAD ABSOLUTA DE DISPOSICIONES QUE LAS CONTENGAN. Art. 123 Fracción XXVII A. Art. 5 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Reconocimiento del Trabajo como Derecho y Deber Sociales, respeto a la libertad y dignidad de quien lo presta, condiciones de decoro (vida, salud, y economía del trabajador y su familia) Art. 3 L.F.T.

3.- Derecho Antidiscriminatorio, razón de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social.

4.- Derecho de Interés Social, proteccionista, tuitivo.

5.- Derecho con doble naturaleza individual y colectivo. (Sindicación, Contratación Colectiva y Huelga).

6.- Derecho concurrente entre el Orden Jurídico Nacional y el Orden Jurídico Internacional (Tratados Internacionales suscritos por México con la OIT.) en incorporado a la Legislación Nacional vía Art. 133 Constitucional todo lo que beneficien al trabajador. IN DUBIO PRO OPERARUM Urgente realizar CURSOS DE DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

7.- Derecho fundamental que constituye parte de la LEY SUPREMA DE TODA LA UNION. Principio de Supremacía Constitucional. (DERECHO SUPREMO).

8. -Derecho eminente social, con fines de justicia social derivados del Art. 123 de la Constitución.

9.- Derecho Procesal del Trabajo es público, gratuito, inmediato, oral y procura la economía, concentración y sencillez del proceso, supletorio de la queja deficiente del trabajador, técnicamente antiformalista.

10.- Derecho de naturaleza contradictoria, porque por una parte, procura la protección y tutela de los trabajadores y también trata de buscar el equilibrio de los factores de producción Art. 2 y 450 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo. ¿Armonizando intereses de capital y trabajo?

11.- Derecho Antípunitivo, porque el incumplimiento de las normas de trabajo sólo da lugar a la responsabilidad civil del trabajador, sin que en ningún momento se pueda hacer coacción sobre su persona, Art. 32 de la L. F. T. y que esencialmente da cumplimiento al Art. 17 in fine de la Constitución: "NADIE PUEDE SER APRISIONADO POR DEUDAS DE CARÁCTER PURAMENTE CIVIL".

12.- Es un Derecho Humanista y Reinvidicador, Riesgos de Trabajo, Seguridad Social, Derecho de Habitación Trabajadores, Capacitación y Adiestramiento, participación de utilidades, Salario Remunerador, Seguridad e Higiene en el trabajo.

Derivado de la Legislación Social y Fundamental del Trabajo en México, producto de la Lucha Histórica de los Trabajadores.

#### **1.4.-Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo**

**Teoría de Juan Pozzo (Arg).**- es la de ser un derecho privado con características especiales.

**Mario de la Cueva.**- es un derecho que se da frente al Estado., tiene el carácter de garantía constitucional y por lo tanto es un derecho público.

**Néstor de Buen.**- es sólo una expresión del derecho social, ya que se trata de un derecho que trata de proteger a una clase social (clase trabajadora).

**DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO (Néstor de Buen lozano).**- Es el capítulo del derecho del trabajo que establece las causas institucionales para la lucha de clases.

#### **LA IDEA DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.**

Cuando aparecieron las primeras leyes del trabajo del siglo pasado, los maestros de derecho civil declararon, sin que conozcamos ninguna discrepancia, que se estaba en presencia de un derecho protector de la clase trabajadora. La afirmación se repitió continuamente -y nosotros mismos la hemos usado en diferentes ocasiones- nos parece, empero, que no existe una explicación satisfactoria y que tal vez contradice la esencia del derecho del trabajo de nuestros días.

El derecho civil y el penal del siglo XIX eran los dos instrumentos de que se valió la burguesía para explotar mejor el trabajo, lo que explica que las leyes de aquella época nacieran con el nombre de leyes protectoras del trabajo, y de verdad lo eran, porque eran normas de excepción destinadas a evitar que el trabajo prematuro impidiera el desarrollo de los niños o que las jornadas excesivas minaran la salud de los hombres;

la misma ley francesa de accidentes del trabajo de 1898 se proponía reparar los daños sufridos por las víctimas del progreso.

El derecho colectivo del trabajo, particularmente después de su constitucionalización en la Carta Magna de Querétaro, cambió la perspectiva, pues desde entonces quedó establecida, por declaración del pueblo, no solamente la igualdad del trabajo y del capital para la creación del derecho individual del trabajo en los contratos colectivos, sino en muchos aspectos -y lo hemos hecho notar en varias ocasiones- la supremacía del trabajo, porque los sindicatos disponen de la huelga para luchar contra el capital sin intervención del estado, en tanto los empresarios carecen de un derecho correlativo. El derecho colectivo del trabajo -y también aquí repetimos una tesis- no fue una concesión de la burguesía y de su estado, sino un derecho impuesto por el trabajo al capital.

Frente a este fenómeno, quienes quieran sostener la idea del derecho del trabajo como un ordenamiento protector, necesitan precisar, no quisiéramos que se interpretara en el sentido de una inferioridad de la clase trabajadora o de que está urgida de tutela, la que de verdad no necesita; y no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital y aún para luchar con el estado protector de la burguesía.

Pensamos -nos salimos así del campo del derecho del trabajo- que nuestro estado y el de esta era que vive el Mundo occidental, en lo que coincidimos plenamente con el pensamiento de Marx, es un aparato protector del capital, pues ¿no protege a las instituciones bancarias en contra de sus trabajadores mediante la aplicación de un reglamento que es una afrenta a la Constitución y a la justicia? La clase trabajadora debe volver a una toma de conciencia para darse cuenta de que, al igual que en pasado tiene que conquistar los fines del derecho del trabajo en lucha con el capital.

Un ejemplo concreto nos ayuda a completar la exposición: el artículo 18 de la Ley dispone -y hemos de regresar al tema- que en los caos de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, pero esta fórmula no puede ser

contemplada como una norma protectora del débil contra el fuerte, porque su esencia es más bella, ya que nos dice que en la oposición entre los valores humanos y los intereses materiales de la economía, la justicia impone la supremacía de aquéllos. Y una consideración final: la idea de protección a la clase trabajadora por el estado de la burguesía lesiona la dignidad del trabajo, porque no es ni debe ser tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sino como un conjunto de seres humanos que debe imponer todo lo que fluye del Artículo 123 y de la idea de la justicia social.

## CAPITULO SEGUNDO

### ANTECEDENTES DE LA FORMACION DE LA RELACION LABORAL EN MEXICO.

#### 2.1.-LA ESCLAVITUD EN LA INDEPENDENCIA

**Etim.:** *latín sclavus, de la reducción a la esclavitud de muchos pueblos eslavos.*

**Esclavitud:** *La sujeción de un ser humano por otro.*

Como institución existió la esclavitud, que es una forma de sometimiento del hombre por el hombre que se practicó desde la antigüedad y para vergüenza del hombre, continúa en nuestros días bajo formas diversas.

En los primeros años de la conquista de América, «los españoles legitimaban la esclavitud del mismo modo que lo hacían los indígenas. En el caso español se trataba de una institución practicada por todos los europeos y los musulmanes entre sí y con los africanos, y desde luego representaba un derecho de guerra reconocido universalmente y que sólo la Corona interrumpió con los indios americanos cuando dispuso prohibirla».

Hernán Cortés, por ejemplo, cuando se disponía a conquistar la región de Tepeaca, después de la Noche Triste, le escribía a Carlos I con toda naturalidad: «Hice ciertos esclavos, de que se dio el quinto a los oficiales reales»... De ellos se ayudaban los conquistadores como guías, portadores y constructores, y a veces incluso como fieles guerreros aliados. El problema moral de conciencia por entonces, como en los tiempos de San Pablo, no se planteaba, en modo alguno, sobre el tener esclavos, sino sobre el trato bueno o malo que a los esclavos se daba.

Así las cosas, «si los indios coincidían con los combatientes españoles en cuanto a considerar legítimo el derecho a tener esclavos a los que les hacían la guerra, la Iglesia y la Corona tuvieron que empeñarse no sólo en una lucha ideológica con los diversos grupos y culturas indígenas, sino que también se vieron obligados a

convencer a sus propios españoles acerca de que el indio debía ser una excepción en lo que atañe a esclavitudes y servidumbres. Ambos, indios y españoles, tuvieron que ser reeducados en función de la confluencia de una nueva ética: la que se fundaba en el cristianismo y en la igualdad de trato entre cristianos».

En este sentido, «lo que aprendieron los indios de los españoles fue precisamente el protestar contra la esclavitud y el tener derecho a ejercer legalmente acciones contra los esclavistas». Y éste, como veremos, fue ante todo mérito de la Iglesia y de la Corona.

Como es natural, el empeño por cambiar la mentalidad de indios y españoles sobre la esclavitud de los naturales de las Indias hubo de prolongarse durante varios decenios, pero se comenzó desde el principio. En efecto, los Reyes Católicos iniciaron el antiesclavismo de los indios cuando Colón, al regreso de su segundo viaje (1496), trajo a España como esclavos 300 indios de la Nueva España, y le obligaron a regresarlos de inmediato, y como hombres libres.

Alertados así sobre el problema, los Reyes dieron en 1501 rigurosas instrucciones al comendador Nicolás de Ovando, en las que insistían en que los indios fuesen tratados no como esclavos, sino como hombres libres, vasallos de la Corona. Recordaremos aquí brevemente las acciones principales de la Iglesia y la Corona para la liberación de los indios.

Por parte de la Iglesia, el combate contra la esclavización de los indios vino exigida tanto por misioneros como por teólogos y juristas. La licitud de la esclavitud, según hemos visto, estaba por entonces íntimamente relacionada con la cuestión gravísima de la guerra justa, y ésta con el problema de los títulos lícitos de conquista, como ya vimos brevemente más arriba. Pero, en referencia directa a la esclavitud de los indios, hemos de recordar, por ejemplo, el sermón de Montesinos (1511), la enseñanza del catedrático salmantino Matías de Paz (1513), la carta de fray Juan de Zumárraga, primer obispo de México, al virrey Mendoza; la carta de los franciscanos de México al Rey, firmada por Jacobo de Tastera, Motolinía, Andrés de Olmos y otros; las

intervenciones de Las Casas; las tesis de la Escuela de Salamanca, encabezada en esta cuestión por Diego de Covarrubias y Leyva, contra Sepúlveda, apoyadas por Soto, Cano, Mercado, Mancio, Guevara, Alonso de Veracruz y poco más tarde las irrefutables argumentaciones del jesuita José de Acosta, apoyadas en buena medida en Covarrubias.

Por parte del Estado, recordaremos primero las numerosas y tempranas intervenciones antiesclavistas de altos funcionarios reales, algunas de las cuales ya hemos referido. Núñez de Balboa, por ejemplo, en 1513, escribe al Rey desde el Darién, quejándose del mal trato que Nicuesa y Ojeda dan a los indios, «que les parece ser señores de la tierra», y que una vez que se hacen con los indios «los tienen por esclavos». En 1525, a los cuatro años de la conquista de México, don Rodrigo de Albornoz, contador de la Nueva España, escribe también al Rey, denunciando que con la costumbre de hacer esclavos «se hace mucho estrago en la tierra y se perderá la gente de ella y los que pudieran venir a la fe y dominio de V. M., si no lo mandare remediar luego y que en ninguna manera se haga sin mucha causa, porque es gran cargo de conciencia». Unos diez años más tarde, don Vasco de Quiroga, oidor real en México, refuta uno tras otro con gran fuerza persuasiva todos los posibles supuestos legítimos de esclavización de los indios, en aquella Información en derecho de la que ya dimos noticia. «Naturalmente, estos autores no intentan negar el derecho de cautiverio, fruto de la guerra, sino conseguir una excepción con los indios americanos».

La Corona hispana, atendiendo estas voces, prohíbe desde el principio la esclavización de los indios en reiteradas Cédulas y Leyes reales (1523, 1526, 1528, 1530, 1534, Leyes Nuevas 1542, 1543, 1548, 1550, 1553, 1556, 1568, etc.), o la autoriza solamente en casos extremos, acerca de indios que causan estragos o se alzan traicionando paces -caribes, araucanos, chiriguanos-. En 1530, por ejemplo, en la Instrucción de la Segunda Audiencia de México, el Rey prohíbe la esclavitud en absoluto, proceda ésta de guerra, «aunque sea justa y mandada hacer por Nosotros», o de rescates. Pero también llegaban al Rey informaciones y solicitudes favorables a la esclavitud de los indios, formuladas no sólo por conquistadores y encomenderos,

sino también por religiosos dominicos y franciscanos, que, al menos en algunos lugares especialmente bárbaros, «aconsejaron la servidumbre de los indios», contra la primera idea de los Reyes Católicos.

Pedro Mártir de Anglería, en una carta de 1525 al arzobispo de Cosenza, refiere: «El derecho natural y el canónico mandan que todo el linaje humano sea libre; mas el derecho romano admite una distinción, y el uso contrario ha quedado establecido. Una larga experiencia, en efecto, ha demostrado la necesidad de que sean esclavos, y no libres, aquellos que por naturaleza son propensos a vicios abominables y que faltos de guías y tutores vuelven a sus errores impúdicos. Hemos llamado a nuestro Consejo de Indias a los bicolores frailes Dominicos y a los descalzos Franciscanos, que han residido largo tiempo en aquellos países, y les hemos preguntado su madura opinión sobre este extremo. Todos, de acuerdo, convinieron en que no había nada más peligroso que dejarlos en libertad».

Los españoles de Indias aducían contra la prohibición de la esclavitud «varias razones, y al parecer, de peso: que los hombres de armas, no viendo provecho en conservar la vida de sus prisioneros, los matarían; que siendo el sistema de hueste el usual de la conquista, y siendo los esclavos parte fundamental y a veces única del botín, nadie querría embarcarse en nuevas guerras contra los indios; que si impedían los rescates se cerraban las posibilidades de que muchos indios conocieran el cristianismo y abandonaran la idolatría; que los indios, viendo que sus rebeliones no podían ser castigadas con el cautiverio, se estaban volviendo ya de hecho incontrolables».

Todas estas presiones teóricas y prácticas explican que la Corona española, a los comienzos, quebrase en algún momento su continua legislación antiesclavista, como cuando en 1534 autoriza de nuevo el Rey, bajo estrictas condiciones, la esclavitud de guerra o de rescate.

Pero inmediatamente vienen las reacciones antiesclavistas, y entre ellas quizá la más fuerte la del oficial real don Vasco de Quiroga: «Diré lo que siento, con el acatamiento que debo, que la nueva provisión revocatoria de aquella santa y bendita primera [1530] que, a mi ver por gracia e inspiración del Espíritu Santo, tan justa y católicamente se

había dado y proveído, allá y acá pregonado y guardado sin querrela de nadie, que yo acá sepa».... Las Leyes Nuevas de 1542, y las que siguen a la gran disputa académica de 1550 entre Las Casas y Ginés de Sepúlveda, reafirmaron definitivamente la tradición antiesclavista de la Iglesia y la Corona. Así en 1553 ordena el Rey «universalmente la libertad de todos los indios, de cualquier calidad que sean», y encarga a los Fiscales proceder en esto con energía, «de forma que ningún indio ni india deje de conseguir y conservar su libertad».

Por lo demás, «la persecución de que se hizo objeto a quienes practicaban la esclavitud de los indios se fue generalizando a medida que se acentuaba el papel de la Iglesia en Indias, y a medida también que la Corona española aumentaba sus controles funcionarios sobre los españoles». Esta persecución comenzó muy pronto, y no eximió tampoco a los poderosos, como vimos ya en el caso de Colón, o podemos verlo en el de Hernán Cortés, que en el juicio de residencia de 1548, fue acusado de tener trabajando en sus tierras indios esclavos de guerra o rescate, a los que se dio libertad.

1492, 1550... En aquel dramático encuentro de indios y españoles, es evidente que los indios, mucho más primitivos y subdesarrollados, en un marco de vida moderna absolutamente nuevo para ellos, vinieron a ser el proletariado de la nueva sociedad que se fue desarrollando, con todo los sufrimientos que tal condición social implicaba entonces -no mayor, probablemente, a los que, por ejemplo, se daban en el XIX durante la revolución industrial entre los mismos ingleses, o a los que en el XX se experimentan en los suburbios y lugares más deprimidos de América.

La esclavitud, en las Indias hispanas, desde el comienzo, cedió el paso a la encomienda, con el repartimiento de indios, y ésta institución no tardó mucho en verse sustituida por el régimen de las reducciones en pueblos. En todo caso, es preciso reconocer que, ya desde 1500, al abolir la esclavitud de los indios, «la Corona española se adelantaba varios siglos a la abolición de la esclavitud en el mundo» (Pereña, Carta Magna de los Indios).

La independencia de México viene como consecuencia natural de las corrientes intelectuales y filosóficas del siglo XVIII que tuvieron resonancia en la declaración de independencia de los Estados Unidos y unos años más tarde la Revolución Francesa. Seguramente la invasión napoleónica de México demostró la necesidad de liberarse totalmente del dominio europeo.

Miguel Hidalgo y Costilla representan el prototipo del nuevo americano. Es criollo, nacido en América y es un hombre educado quien utiliza sus conocimientos para desarrollar nuevas ideas relacionadas a la agricultura y la economía. Su deseo es mejorar las condiciones sociales y económicas del país que considera patria, México. Como sacerdote inicia también labores sociales para reducir la dependencia de los indígenas y mestizos en la buena voluntad de la Iglesia y la clase adinerada. Estos tienen conocimientos de agricultura y de artesanía que se pueden utilizar para promover pequeñas industrias caseras. Unos pocos meses después del famoso «Grito de Dolores» (Dolores es el nombre de la parroquia) el Padre Hidalgo hace una declaración en contra de la esclavitud.

## **Miguel Hidalgo**

### **Decreto contra la esclavitud, las gabelas y el papel sellado**

---

**Don Miguel Hidalgo y Costilla, Generalísimo de América.**

Desde el feliz momento en que la valerosa nación americana tomó las armas para sacudir el pesado yugo que por espacio de tres siglos la tenía oprimida, uno de sus principales objetos fue exterminar tantas gabelas con que no podía adelantar su fortuna; mas como en las críticas circunstancias del día no se pueden dictar las providencias adecuadas a aquel fin, por la necesidad de reales que tiene el reino para los costos de la guerra, se atiende por ahora a poner remedio en lo más urgente por las declaraciones siguientes:

1. Que todos los dueños de esclavos deberán darles la libertad, dentro del término de diez días, so pena de muerte, la que se le aplicará por trasgresión de este artículo.
2. Que cese para lo sucesivo la contribución de tributos respecto de las castas que lo pagaban y toda exacción que a los indios se les exija.
3. Que en todos los negocios judiciales, documentos, escrituras y actuaciones, se haga uso del papel común quedando abolido el de sellado.
4. Que todo aquel que tenga instrucción en el beneficio de la pólvora, pueda labrarla, sin más obligación que la de preferir al gobierno en las ventas para el uso de sus ejércitos, quedando igualmente libres todos los simples de que se compone.

Y para que llegue a noticia de todos y tenga su debido cumplimiento, mando se publique por bando en esta capital y demás villas y lugares conquistados, remitiéndose el competente número de ejemplares a los tribunales, jueces y demás personas a quienes corresponda su cumplimiento y observancia.

**Dado en la ciudad de Guadalajara, a 6 de diciembre de 1810.**

**Miguel Hidalgo, Generalísimo de América. Por mandato de Su Alteza, Lic. Ignacio Rayón, Secretario.**

Tomado de: *La Independencia de México*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaría de Gobernación, México, 1992.

En nuestra constitución se estipula que está prohibida la esclavitud (Artículo 2) desde que Miguel Hidalgo decretó su abolición en Valladolid (hoy Morelia) el 19 de octubre de 1810, y posteriormente en Guadalajara el 6 de diciembre de ese año.

**México de la Colonia (1521 - 1821)**

A la llegada de Cortés, conquista el pueblo azteca, imponiendo por la fuerza su cultura y destruyendo todo lo que fuera de la antigua.

En 1521, España tenía conflictos internos, estaba en crisis, pero al descubrir América, se convierten en la primera potencia en Europa, el rey para recompensar da tierras y esclavos, católicos se oponen y buscan nuevas formas de explotarlos y los ven como infantes.

Formas de Trabajo:

**1) Encomienda.-** consiste en que el rey de España, encarga a un Señor español parte de la nueva España con tierra y hombres. (Ellos trabajan para ti a cambio de que los cuides y les enseñes la nueva religión).

Si el pueblo era rico en minería, los ponía a trabajar y sino querían, por fuerza del ejercito.

Indígenas fueron explotados y llegó a oídos del rey por la iglesia y se buscó otra forma

**2) Repartimientos.-** acudía al rey, diciéndole que había encontrado una mina, este le otorgaba tantos indígenas de una comunidad cerca y se les tenía que pagar salario, el problema es que nunca se señaló cuanto y lo hacían en especie.

Eran trabajos forzados y el repartimiento generaba mayor explotación, pues no se cuidaban a los indígenas, si se morían los reponían.

La iglesia acude nueva con el rey y en 1632 suprime las encomiendas y en 1718 los repartimientos.

En 1718 aparece la idea del trabajador libre (no se puede forzar a los indígenas)

Se puede contratar con quien quiera, pero el español lo era también de contratar, y todo siguió igual (si no quieres vete) y ¿a donde se iba?, por lo que siguieron aceptando las mismas condiciones de trabajo.

La iglesia se vuelve a oponer y el Rey expide leyes y regula el trabajo apareciendo:

**Leyes de Indias (1780).**- Es una recopilación de leyes para que se rijan en la Nueva España. y establecía:

- Edad mínima 7 años para trabajar
- Jornada máxima de 8 horas
- Por cada 6 días de trabajo 1 de descanso
- *Todos deben percibir un salario*
- *Prohibido trabajos peligrosos a embarazadas*

Estas leyes tenían el problema de que el rey las dictaba, y dichas leyes, no se cumplían en la Nueva España “Obedézcase, pero no se cumpla “(eran letra muerta).

No existía un mecanismo para hacerlas efectivas (todo siguió igual).

### **México Independiente (1821- 1870)**

La independencia se dio por las condiciones inhumanas de vida, pero ninguno de los caudillos le dio importancia al trabajo.

En 1820 el Bando de Hidalgo, establece ideas, donde prohíbe la esclavitud (nadie puede ser sometido, y puede trabajar libre/e).

1814 López Rayón, en los “Elementos Constitucionales”, consagra la idea de que deben prohibirse los exámenes de artesanos (consisten en que si una persona quería dedicarse a oficio tenía que formar parte de un gremio, y si quería aprender, no recibía pago, pasaban años y no dejaba de ser aprendiz, hasta que realizaba dos exámenes 1era por el maestro y el 2do por el gremio.. no los dejaban).

1815 En “Los Sentimientos de la Nación” Morelos visualiza la importancia del trabajo y establece lo relacionado con el trabajo en un artículo “*Toda ley debe ser buena, por lo tanto el congreso debe dictar leyes en materia de trabajo, esas leyes deben de atender*

*a moderar la opulencia y la indigencia, de tal manera que se establezca un salario que le permita mejorar a sus costumbres, lo aleje de la ignorancia, rapiña y hurto”.*

1821 “El decreto Constitucional de la América Mexicana” otorga a México la independencia, solo se consagra un artículo laboral “que en ésta nación se consagraba la libertad de comercio e industria”.

1857 aparece la Constitución del 57, constitución liberal, Primera Constitución. Que consagra las garantías individuales, por primera vez aparece un artículo relacionado al trabajo **(5to)** donde se consagra la libertad de trabajo. Equipara dicha libertad con otras garantías (vida libertad) y las condiciones se fijan entre las partes las discusiones caían en el ámbito del derecho civil, existían figuras civiles que regulaban el trabajo.

## **2.2.-EL TRABAJO COMO ARRENDAMIENTO CIVIL A FINALES DEL SIGLO XIX.**

El contrato de arrendamiento.- se asemejaba al de trabajo, el trabajo se equiparaba con un objeto había:

- contrato por jornal
- contrato por mandato
- contrato por servicios domésticos
- contrato de prestación de servicios Profesionales

Cae en el derecho civil el trabajo por que el patrón y el trabajador son libres para contratar.

El estado sólo interviene para exigir el cumplimiento de los contratos.

Existe libertad entre trabajador y patrón. Y entre débil y fuerte la libertad es la que mata.

1865.- (Imperio, llega Maximiliano) éste es el primero que se preocupa por la vida de los trabajadores y dicta el “Estatuto Provisional del Imperio” y en un capítulo pretende reglamentar el trabajo y establecía.

- edad mínima 10 años
- 1 día de descanso por cada 6 de trabajo
- Domingo con goce de salario
- Jornada mínima de sol a sol ( 6am-6pm)
- Indicaba a los campesinos que podían separarse en cualquier momento de la hacienda donde laboraran
- Prohibía la transmisión de las deudas de los trabajadores

Todas las anteriores no se aplicaron por la guerra interna en nuestro país (Juárez mata a Maximiliano).

Para Juárez todo lo francés era desechado y lo eliminó. (Se restaura la república)

### **México Porfirista (1870- 1910)**

Cuando llega Díaz a la presidencia, impone una paz a la fuerza, busca el desarrollo de la economía y da facilidades para que ingrese capital extranjero. Esto permite que en pocos años ingresara mucho capital de todos lados y empezó un gran auge económico, se desarrolla la minería, textil, medios de comunicación, ferrocarriles etc.

Esto se traduce para los trabajadores en explotación, se trabajaba 14 horas, el pago era en especie, sin beneficios.

La diferencia aquí, era que en las grandes ciudades había grandes grupos de trabajadores, éstos poco a poco adquieren conciencia y llega el momento. Que buscan mejorar y se unen entre ellos y suspenden labores, hacen presión, el Estado reacciona creando normas que prohíben asociaciones y paros de labores.

**1872** se sanciona a trabajador que promueva sindicatos, huelgas con penas de prisión o muerte.

## **2.3.-LA REPRESION DE CANANEA Y RIO BLANCO.**

### **LA HUELGA DE CANANEA.**

Hacia fines de 1905 circulaba ya entre las regiones mineras de Sonora el periódico Regeneración, editado por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, cuyo principal propósito político consistía en derrocar al gobierno de Porfirio Díaz. Siguiendo las indicaciones de Junta, expuestas en el manifiesto del 25 de Septiembre de 1905, el 16 de enero de 1906 un grupo de 15 mineros de Cananea constituyó la sociedad secreta Unión Liberal Humanidad, bajo la presidencia de Manuel M. Diéguez, ayudante de rayador de la mina Oversight de la Cananea Consolidated Copper Co. Cuatro meses después eran 25 los miembros del grupo, todos dispuestos a luchar contra la dictadura.

La noche del 31 de mayo de 1906 la compañía informó a los trabajadores de la mina Oversight que la extracción del metal quedaba sujeta a contrato, con lo cual, los mayordomos podrían escoger a su personal despidiendo a buena parte de los obreros y aumentando el trabajo a quienes continuaran en servicio. Esta medida precipitó la violenta reacción de los trabajadores: en la madrugada del 1 de Junio de 1906, los 400 mineros que terminaban en jornada se amotinaron a la salida. La huelga había estallado, se presentó en el sitio el presidente municipal Filiberto Barros, y ante la imposibilidad de aprehenderlos a todos, solicitó que los obreros nombraran representantes para tratar con la compañía, esta reunión fue citada a las 10 de la mañana en la comisaría de El Ronquillo.

No sólo solicitaban mejoras a las condiciones económicas sino un mejor trato y un deseo de posibilidades de ascenso. Los obreros manifestaban su inconformidad respecto de los privilegios que gozaban los extranjeros, pues mientras que éstos disfrutaban de un salario mínimo de 7 pesos diarios, los trabajadores mexicanos recibían sólo 3 pesos por una jornada de 10 y 12 horas. En éstas y otras parecidas razones se establecieron en el pliego de peticiones mediante el cual mandaron

notificar al coronel William C. Greene, presidente de la Cananea Consolidated Cooper Co., que el pueblo obrero se había declarado en huelga.

A continuación se transcribe el pliego de peticiones propuestas por los huelguistas: Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

El pueblo obrero se obliga a trabajar bajo las condiciones siguientes:

- a)** El mínimo del sueldo del obrero serán \$5 pesos diarios con 8 horas de trabajo.
- b)** En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co, se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- c)** Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
- d)** Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes.

Greene habría de contestar ese mismo día, negando la satisfacción de esas peticiones.

La huelga se había extendido a las otras minas, a la planta concentradora y a la fundición; cerca de 1500 trabajadores se aprestaban a celebrar una gran manifestación. La columna se puso en marcha llevando banderas nacionales; a su paso por Buenavista se les unieron 500 personas, otras 200 en la concentradora, y mil más en la fundición.

A distancia, a bordo de sus automóviles, Greene y 30 norteamericanos armados seguían los movimientos de la multitud obrera. Al llegar a la maderería en donde la mayor parte de los trabajadores eran norteamericanos, fueron recibidos con una descarga de fusilería que mató a dos huelguistas e hirió a otros más. Ante aquella cobarde agresión los obreros repelieron el feroz ataque con piedras y mataron a los

hermanos George y William Metcalf, Conrad Kubler y a otro norteamericano llamado Bert Rusler.

La mecha estaba prendida. Los demás norteamericanos se reunieron violentamente y viendo que los huelguistas estaban inermes, los persiguieron por las calles de la población, obligándolos a buscar refugio en la sierra cercana. Sin embargo, los obreros en su precipitada fuga tuvieron tiempo para incendiar cinco depósitos de madera, un depósito de semillas, otro de forrajes y el edificio de la maderería. Enormes lenguas de fuego se levantaban hasta el cielo y pudieron verse perfectamente desde la vecina población de Douglas, Arizona, en donde creyeron que se trataba de una catástrofe de otra índole.

El día 2 de junio el cónsul de Estados Unidos en Cananea pidió ayuda a su país, e inmediatamente rangers de Arizona armados persiguieron a los huelguistas. El Gobernador Rafael Izábal, el General Luis E. Torres, Jefe de la Primera Zona Militar de Sonora y Greene difícilmente lograron establecer el orden.

Por la tarde, los obreros organizaron una segunda manifestación y se dirigieron al hotel donde se encontraba el gobernador, para manifestarle sus quejas, pero en la avenida que conduce a la Mesa, fueron agredidos por los rangers, generalizándose nuevamente el combate. A las diez de la noche las fuerzas extranjeras fueron reembarcadas en el mismo tren en que habían llegado.

El día 3 la población se encontraba bajo la ley marcial; el saldo trágico había sido de 23 muertos y 22 heridos de ambas partes, y fueron aprehendidos mas de 50 individuos a quienes se acusó de ser los agitadores del movimiento y entre los que se encontraban Calderón, Diéguez, Francisco M. Ibarra, entre otros, los que fueron enviados inmediatamente a las mazmorras de San Juan de Ulúa.

En los días subsecuentes, el gobernador Izábal fue consignado al gran jurado de la Cámara de Diputados acusado de traición a la patria. El 22 de junio de 1906, llegó a México el Gobernador de Sonora, Izábal, a responder de su actitud sobre la huelga de

Cananea. Se creyó que iba a ser procesado y que se haría justicia en tan sonado asunto, pero después de dos meses regreso a Sonora a seguir gobernando.

El general Luis E. Torres, jefe de la zona militar, declaró a los huelguistas que no les sería aumentado un solo centavo; y el coronel Greene manifestó que estaba dispuesto a subir los salarios, pero que el presidente Díaz se lo había prohibido.

El día 4 se solucionó el movimiento y se reanudaron los trabajos, faltando muchos huelguistas que habían huido temiendo las represalias.

En México los sucesos de Cananea eran el platillo del día y se desaprobaba que el Gobierno hubiera permitido la entrada al país de mercenarios norteamericanos para intervenir en un conflicto netamente nacional.

El día 6 de junio de 1908 los dirigentes de la huelga fueron condenados a 15 años de prisión y a trabajos forzados. En 1911, recobraron su libertad cuando ya era presidente Francisco I. Madero

Los periódicos de oposición editorializaban furiosamente y reprochaban al Gobierno que tolerara la inmigración de norteamericanos, que solo venían a quitar el trabajo a nuestros obreros y a llenarlos de oprobio, y sugerían por primera vez, que hicieran una reglamentación del trabajo en la República Mexicana. También se dijo en aquella ocasión que los sucesos de Cananea constituían el primer chispazo de la Revolución.

### **LA HUELGA TEXTIL Y RIO BLANCO.**

A principios de Diciembre de 1906 los empresarios de la industria textil del área Puebla-Tlaxcala implantaron un nuevo reglamento de trabajo que establecía la jornada de 14 horas.

Descontentos con esto, para el día 6 se habían suspendido ya sus labores 6800 trabajadores de 34 fábricas. Tres mil de ellos se reunieron en el Teatro Guerrero de la ciudad de Puebla y formularon una contraposición del reglamento.

La respuesta de los patrones, que al igual que los obreros actuaban ya en ámbito nacional, consistió en cerrar las fábricas, 93 en total, con el pretexto de estar en balance y tener productos almacenados en exceso. Por esta causa quedaron sin empleo 57 mil hilanderos.

A mediados del mes los huelguistas decidieron someterse al arbitraje de Porfirio Díaz, con quien se reunieron al empezar el año de 1907. El 4 de enero se produjo el laudo presidencial. El 7 de enero se abrirían todas las fábricas de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y el Distrito Federal.

Los términos de esta resolución fueron generalmente aceptados, salvo por una fracción de los obreros de la fábrica Río Blanco, en las inmediaciones de Orizaba. En Junio de 1906, habiéndose reunido un grupo de trabajadores en la vivienda del tejedor Andrés Mota, Manuel Ávila propuso constituir el Gran Círculo de Obreros Libres, afiliado en secreto a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano.

Sus objetivos consistían en oponerse a los abusos del capitalismo, en luchar contra la dictadura y en ayudar a quienes eran perseguidos o encarcelados.

La resolución presidencial que ponía término a la huelga les fue transmitida a 2 mil obreros, reunidos en el Teatro Gorostiza de Orizaba, el 6 de mayo de 1907, por José Morales, presidente del Gran Círculo, quien se mostró conforme con el laudo. Rafael Moreno y Manuel Juárez, en cambio, dirigentes de la sucursal de Santa Rosa, encabezaron a los descontentos.

El día 7 los trabajadores volvían a sus labores, mientras los desafectos apedreaban el edificio. A las 9 de la mañana llegaron fuerzas del 13° Batallón, dispararon contra la multitud, mataron a 17 obreros e hirieron a 80. Los huelguistas marcharon entonces a Santa Rosa y Nogales, donde saquearon establecimientos comerciales. En la tarde, regresaron a Río Blanco, se apoderaron de armas en las casas de empeño y llegaron a dominar en combate con los federales algunas estaciones ferroviarias entre Orizaba y Maltrata. Esta ciudad estaba protegida por 800 infantes, 60 rurales y 150 policías, y se habían movilizó contra los obreros los batallones 12, 13, 17 y 24.

Al terminar ese día, había 200 detenidos en la fábrica de Río Blanco, a muchos de los cuales se les fusiló ahí mismo. Veinticuatro horas después eran ya 140 los trabajadores muertos.

El día 9 hubo un encuentro en Santa Rosa, con saldo de otras cinco víctimas, y más tarde se ordenaron otras 10 ejecuciones. El día 11 se ordenó fusilar a 10 rurales y a su teniente, acusados de complicidad con los saqueadores, y de un total de 7083 operarios, 5512 se presentaron a reanudar su trabajo.

Las fábricas de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, El Yute y Cerritos quedaron custodiados por el Ejército, y centenares de obreros fueron desterrados a Valle Nacional y a Quintana Roo.

En Río Blanco Veracruz, hubo un gran desarrollo en la Industria Textil, propiedad de los extranjeros. Los trabajadores inconformes por bajos salarios y por la jornada de trabajo (60 c/ por 14 hrs.) se reúnen y forman clandestina/e asociaciones y forma "EL Gran Circulo de Trabajadores Libres", agrupación que tiene contactos con otras de otros estados y relaciones con los Hermanos Flores Magón.

Se organizan, los patronos se dan cuenta, formaban el centro patronal (patrones textiles) y expiden un reglamento donde señalan que es motivo para despedir al que forme parte de una asociación con la finalidad de suspender labores.

Esto enciende la mecha y deciden estallar Huelga el primero de Agosto de 1906. Los patronos se ponen en paro y la lucha era para ver quien se cansaba antes.

Se da una huelga por las dos partes, y poco a poco se empieza a extender a OAXACA; JALISCO; QUERETARO; CD. MEXICO en octubre, y fue cuando le preocupó al gobierno.

Se reúnen y deciden que el conflicto lo resuelva un árbitro y nombran como tal a DIAZ y éste dicta el primer laudo en la historia de México el 5de enero de1907 en el sentido de que los trabajadores regresen a trabajar en las mismas condiciones.

Los líderes regresan a Orizaba y reúnen a trabajadores, la reacción es que les dice “líderes vendidos”, no regresamos y enardecidos marchan hacia las casa de los líderes obreros y las queman el 6 de enero y tenían que regresar a laborar el día 7.

El 7 de enero van a la entrada y no permiten la entrada al patrón y nuevos trabajadores y el patrón trata por la fuerza y se agreden, matan al patrón y se van a Orizaba, el presidente de México (Díaz) dice “mátalos en caliente”. El ejército los espera en un cañón y los masacran 500 trabajadores mueren, los que sobreviven son obligados a continuar laborando.

### **PERIODO REVOLUCIONARIO (1910-1917)**

Surgen grupos revolucionarios con la idea de cambiar el sistema. Cuando estos grupos invadían pueblos (inestabilidad) imponían leyes laborales.

Los Caudillos dictan leyes importantes de trabajo:

En 1914.- en Aguascalientes (alberto fuentes) establece la jornada máxima de 8 hrs. Y la prohibición de reducir el salario.

En San Luis Potosí en ese año, se establece la jornada de 9 hrs. y la idea de un salario mínimo

En Veracruz se dicta una ley del trabajo que establece jornada de 9 hrs. Salario mínimo, establece por 1era vez un Tribunal de Trabajo y establece una inspección del trabajo.

Yucatán 1915.- se dicta una ley en materia laboral para el estado donde reconoce el derecho de asociación, sindicatos, huelga, derechos Del trabajo, idea del salario mínimo y jornada de 8 hrs. (no se aplicaban por el gran movimiento del país).

1916.- al triunfo de la revolución, Carranza llega a la capital y se sienta en la Silla Presidencial y unifica a los grupos.

Dice que se restaure la constitución del 57, otros grupos no conformes, brotes de inconformidad de grupos de trabajadores (ferrocarrileros) y el 1ero de agosto dicta una serie de medidas (expide decreto):

- Muerte a incitadores a suspensión de trabajo, aprueben, asistan a reuniones y a los que provoque alborotos públicos

En Septiembre, Carranza convoca al Congreso constituyente solo para reformar la del 57 (compuesta por partícipes de la revolución y agentes de izquierda)

El primero de Noviembre, sesiona y Carranza proponía que se mantuviera el Art. 5to constitucional (libertad de trabajo). Reforma.- obligatoriedad de contrato de un año; 73 const. Concede facultades a los estados a legislar en materia laboral

Rechazan el proyecto y nombran a una comisión para que redacte todo un articulado en materia de trabajo.

Lo entregan donde habla de crear una nueva constitución en donde se estableciera un articulo que representara los intereses por los que lucharon los trabajadores y campesinos (123º y 27º)

Aparece el Art. 123 consagraba 30 garantías en materia de trabajo estableciendo:

- Jornada máxima de 8 hrs.
- Salario mínimo.
- Pago en efectivo.
- Días de descanso.
- Indemnización por despido injusto.
- Derechos del sindicalismo.
- Huelga.

- Edad mínima (12 años).

## **MEXICO CONTEMPORÁNEO**

En la constitución de 1917 se quedó en el artículo 73º, la propuesta de Carranza para que cada estado legisle en materia federal.

Faltaban mecanismos para hacer aplicable dichas garantías y dejó a cada legislación que lo aplicara, pero fueron muy pocos estados que legislaban, solo Veracruz; Estado de México; Yucatán. Por lo que de 1917 a 1929, eran un caos y no se hacían efectivas dichas garantías.

**1929.-** se hace una modificación al artículo 73º que consistía en prohibir a los estados legislar en materia laboral, ya era una facultad única del Congreso de la Unión.

**1931.-** aparece la primera Ley Federal del Trabajo.- ley por que establece en un solo ordenamiento legal todas las normas, sustantivas y adjetivas del trabajo.

Esta ley introdujo nuevos derechos para los trabajadores, mecanismos figuras jurídicas, introduce las Juntas de Conciliación y Arbitraje y estuvo vigente hasta 1970.

Introdujo el contrato colectivo de trabajo., en 1960 se modifica el Art. 123º se agrega el apartado "B" Ley Federal Burocrática (1962) (relaciones gobierno federal con sus trabajadores)

**1970.-** el primero de mayo aparece la Nueva Ley Federal del Trabajo, ésta es la ley vigente, mejoró cualitativa y cuantitativamente, aparece la prima legal de antigüedad, mejoró la organización de las juntas de conciliación etc...

**1972.-** surge infonavit.

**1974.-** surge capacitación y adiestramiento de los trabajadores

**1974.-** seguridad e higiene en empresas

**1977.-**se reforma la constitución en su art.115 (municipio) para establecer como se regulan las relaciones de burócratas locales, estados y municipios. Que se regularan por los estatutos jurídicos que dictará cada una de las entidades.

**1980.-** se modifica el procedimiento laboral (juris antes de 80 no sirve)

**1992.-** aparece el SAR (ley especial)

## **2.4.-EL PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.**

Los gobiernos emanados de la Revolución, integrantes del semillero de Hacendados y militares neoporfiristas, del grupo de Agua Prieta, Sonora por más de 70 años, han detentado el poder político que le pertenece al pueblo mexicano.

Los escribas oficiales, historiadores burgueses, al igual que los jilgueros del partido de Estado, P.R.I. repiten en forma fascista, por todos los medios masivos de información, que están bajo su control, la mentira, repetida miles de veces, de que dichos gobiernos revolucionarios representan los intereses de todas las clases sociales, ricos y pobres, que existen en nuestro país. Los escribas del grupo triunfante, cuyos gobiernos han defendido los intereses económicos y políticos de los capitalistas, nacionales y extranjeros, afirman que las demandas del Programa del Partido Liberal Mexicano, publicado en 1906, fueron recogidas en la Constitución de 1917.

Es cierto que parte de esas demandas se encuentran en la Constitución de este siglo, pero también es cierto, que casi todo el contenido de la Carta Magna es letra congelada, letra muerta, que los gobernantes dan vida únicamente para que los explotadores y opresores de los trabajadores salgan siempre beneficiados. La historia no se repite, sino que sus etapas, por lo regular, abarcan décadas. Las condiciones económicas y políticas de la actualidad no son una repetición de las que existían durante el Porfiriato, sino su continuación.

Algunos escritores, muy pocos, coinciden con los magonistas, en el sentido de que no hubo ninguna revolución, sino simplemente unos políticos pro-capitalistas, sustituyeron

en el gobierno, a otros viejos políticos, los porfiristas. Estamos de acuerdo con esos pocos escritores.

Para confirmar lo anterior, reproduciremos un párrafo, escrito por los magonistas en mayo de 1906, que es tan vigente que sólo basta cambiar el nombre del tirano que ocupa un lugar que no le pertenece, pues no fue por los mexicanos:

"En treinta años de tiranía, nuestros opresores nos han hecho impunemente víctimas de todos los atentados y de todos los crímenes. Han violado las leyes, como han violado a las mujeres; han saqueado el tesoro público y han robado a los ciudadanos, han asesinado al pueblo; han vendido la patria a los extranjeros, han contraído deudas por ciento de millones, que se han quedado en sus bolsillos, pero que la nación tendrá que pagar en el futuro; han agobiado al país con impuestos cuyo producto se distribuye como botín, han puesto la fuerza del gobierno al servicio de los capitalistas, para que éstos puedan robar a los trabajadores; han convertido los tribunales, los ministerios, todas las oficinas públicas en mercados donde se vende el fallo de los jueces, de las concesiones ministeriales a la protección de los funcionarios influyentes; han devuelto al corrompido clero sus privilegios y le han garantizado la impunidad para todos los abusos; todo esto han hecho Porfirio Díaz y sus cómplices, aprovechándose de nuestra resignación para soportar cuanto yugo se nos impone".

Para terminar reproduciremos aquellas demandas del programa del Partido Liberal Mexicano, de 1906, que considero vigentes y que en los hechos todavía no se llevan a la práctica, aún cuando están contenidas en la Constitución de 1917.

### **"MEJORAMIENTO y FOMENTO DE LA INSTRUCCION"**

10.- Multiplicación de escuelas primarias, en tal escala, que queden ventajosamente suplidos los establecimientos de instrucción que se clausuren por pertenecer al clero.

11.- Obligación de impartir enseñanza netamente laica en todas las escuelas de la República, sean del Gobierno o particulares, declarándose la responsabilidad de los directores de escuelas que no se ajusten a este precepto.

12.- Declarar obligatoria la instrucción hasta la edad de 14 años, quedando al Gobierno el deber de impartir protección, en la forma que le sea posible, a los niños pobres que por su miseria pudieran perder los beneficios de la enseñanza.

13.- Pagar buenos sueldos a los maestros de instrucción primaria.

14.- Hacer obligatorio para todas las escuelas de la República la enseñanza de los rudimentos de arte y oficios y la instrucción militar, y prestar preferente atención a la instrucción cívica que tan poco atendida es ahora.

### **"RESTRICCIÓN A LOS ABUSOS DEL CLERO CATÓLICO"**

17.- Los templos se consideran como negocios mercantiles, quedando por tanto obligados a llevar contabilidad y pagar las contribuciones correspondientes.

18.- Nacionalización, conforme a las Leyes, de los bienes raíces que el clero tiene en poder de testafierros.

19.- Agravar las penas que las Leyes de Reforma señalan para los infractores de las mismas.

20.- Supresión de las escuelas regentadas por el clero.

### **"CAPITAL Y TRABAJO"**

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etcétera, a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27.- Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidente del trabajo.

28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros.

30.- Obligar a los arrendadores de campos y casa a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

## **"TIERRAS"**

35.- A los mexicanos residentes en el extranjero que lo soliciten los repatriará el Gobierno pagándoles los gastos de viaje y les proporcionarán tierras para su cultivo.

36.- El Estado dará tierras a quien lo solicite, sin más condiciones que dedicarlas a la producción agrícola y no venderlas. Se fijará la extensión máxima de terrenos que el Estado pueda ceder a una persona.

37.- Para que este beneficio no sólo aproveche a los pocos que tengan elementos para el cultivo de las tierras, sino también a los pobres que carezcan de estos elementos, el estado creará o fomentará un Banco Agrícola que hará a los agricultores pobres préstamos con poco rédito y redimible a plazos.

## **"IMPUESTOS"**

40.- Gravar el agio, los artículos de lujo, los vicios y aligerar de contribuciones los artículos de primera necesidad. No permitir que los ricos ajusten igualas con el Gobierno para pagar menos contribuciones de las que les impone la Ley.

## **"PUNTOS GENERALES"**

41.- Hacer práctico el juicio de amparo, simplificado los procedimientos.

42.- Restitución de la zona libre.

43.- Establecer la igualdad civil para todos los hijos de un mismo padre, suprimiendo las diferencias que hoy establece la ley entre legítimos e ilegítimos.

44.- Establecer, cuando sea posible, colonias penitenciarias de regeneración, en lugar de las cárceles y penitenciarías en que hoy sufren el castigo los delincuentes.

45.- Supresión de los jefes políticos.

46.- Reorganización de los municipios que han sido suprimidos y robustecimiento del poder municipal.

47.- Medidas para suprimir o restringir el agio, el pauperismo o la carestía de los artículos de primera necesidad.

48.- Protección a la raza indígena.

49.- Establecer lazos de unión con los países latinoamericanos.

50.- Al triunfar el Partido Liberal se confiscarán los bienes de los funcionarios enriquecidos bajo la dictadura actual y lo que se produzca se aplicará al cumplimiento del capítulo de tierras, especialmente a restituir a los yaquis, mayas y a otras tribus, comunidades o individuos los terrenos de que fueron despojados, y al servicio de la amortización de la deuda nacional.

El pensamiento anarquista de Ricardo Flores Magón, la mayoría de los autores que han escrito sobre el Magonismo, coinciden en afirmar que el pensamiento político de Ricardo evolucionó del liberalismo hacia el anarquismo. Aún cuando existe una carta de 1908, en la que Ricardo reconoce ya un anarquista desde el principio es el manifiesto del 23 de septiembre de 1911. Son varias razones las que explican la radicalización de este insigne revolucionario.

Entre las principales se encuentran: la influencia paterna, cuando en su niñez escuchó a su padre, que le contaba acerca del comunismo anarquista indígena de la región de la cañada oaxaqueña; la lectura de los libros de los teóricos anarquistas europeos, que encontró en el librero de Camilo Arriaga, en San Luis Potosí, en 1901; la represión policiaca porfirista y el trabajo conjunto con los anarquistas que encontró en Estados Unidos, de 1904 en adelante.

Para analizar y resumir los planteamientos anarquistas de Ricardo, tendríamos que revisar minuciosamente todos los escritos periodísticos que Ricardo publicó en *REGENERACIÓN*, de 1911 a 1918.

Por ahora, como un adelanto de ese futuro estudio, en forma temática expondremos en este lugar, las principales tesis políticas de este revolucionario oaxaqueño:

Los Enemigos, ya desde el manifiesto de 1911, encontramos uno de los planteamientos básicos del anarquismo europeo, es decir, el señalamiento de los enemigos de los trabajadores, junto con la tesis marxista de lucha de la clase:

Capital, Autoridad y Clero: ha ahí la trinidad sombría que hace de esta bella tierra un paraíso de los que han logrado acaparar en sus garras por la astucia, la violencia y el crimen, el producto del sudor, de la mugre, de las lágrimas y del sacrificio de miles de generaciones de trabajadores, y un infierno para los que con sus brazos y su inteligencia trabajan la tierra, mueven la maquinaria, edifican las casas, transportan los productos, quedando de esa manera dividida la humanidad en dos clases sociales de intereses diametralmente opuestos: la clase capitalista y la clase trabajadora... entre estas dos clases no pueden existir vínculo alguno de amistad ni fraternidad, porque la clase poseedora está siempre dispuesta a perpetuar el sistema económico político y social que garantiza el tranquilo disfrute de sus rapiñas, mientras la clase trabajadora hace esfuerzos por destruir ese sistema inicuo para instaurar un medio en el cual la tierra, las casas, la maquinaria de producción de producción y los medios de transportación sean de uso común.

## **Características de las primeras organizaciones obreras en México a finales del siglo XIX**

En la segunda mitad del siglo XIX en México se empieza a impulsar la producción industrial y junto con ella nacen las primeras organizaciones de los trabajadores. Ello fue debido en parte a las pocas garantías en materia laboral que otorgaba la Constitución de 1857.

Así, del dicho al hecho existía una gran distancia; la Constitución de 1857 no era suficiente para calmar las tempestades que venían en camino. Por describir un poco la situación que estaban viviendo en ese momento los obreros: "Estaban prohibidas las huelgas. Las jornadas de trabajo llegaban a durar 16 horas; los horarios se imponían al arbitrio de los patrones; los trabajadores no tenían viviendas propias: habitaban en sitios que les alquilaban los propios dueños de las fábricas donde laboraban; comían lo que compraban en tiendas de raya, y estaban sujetos a malos tratos".

Entre las muchas organizaciones obreras que existían en esa época en nuestro país, las más populares eran las de carácter mutualista y cooperativista.

### **a) El mutualismo y el cooperativismo.**

Los objetivos comunes que buscaban ambas organizaciones obreras eran: "La fundación de un banco protector de las clases pobres, el mantenimiento de un asilo para mendigos y obreros inhabilitados para el trabajo, la constitución de grandes centros obreros para buscar el mejor servicio en el interior de los talleres y de las fábricas, la reglamentación de un sistema de socorros a los socios enfermos y auxilios a las familias de los fallecidos; llamaba a la abstención completa de todos los socios en los problemas políticos del país y a luchar por la paz de la república."

El breve paso hacia el cooperativismo estuvo caracterizado por obreros interesados en ser dueños de capital.

El distanciamiento obrero hacia estas primeras organizaciones obreras se debió principalmente porque no fueron eficaces en defender las resistencias, hacia los

patrones y gobierno; no salvaron de la ruina a los artesanos, etc. En adelante la ideología anarco-utópica-cristiana por décadas va a influir en la incipiente organización sindical y como reminiscencias llegar a veces hasta nuestros días.

En adelante, se empiezan a diferenciar dos tendencias en los proyectos de organización de los obreros en la década de los setentas del siglo XIX: una, la mutualista y la cooperativista que fueron promovidas por los propios trabajadores, administradores y empresarios, y la segunda, se autodefinía como socialista y pugnaba por formar asociaciones de resistencia contra todos los actos del capital, propagando la idea de la necesidad de una revolución social para desterrar el sistema capitalista.

**b) El Gran Círculo de Obreros.**

La creación en 1872 del gran círculo de obreros de México que aglutinaba a más de ocho mil trabajadores fue producto, de entre otros factores de, "los bajos salarios, las agotantes jornadas de doce y aun catorce horas, las ausencias de los más indispensables servicios, el empleo de medios represivos y la creciente explotación a medida que la productividad aumentaba". Para hacer un paréntesis en la exposición, mostraremos el salario medio diario de los obreros agrícolas en los estados de México más desarrollados económicamente en 1891 y 1908 (en centavos) y también el precio de algunos productos básicos de consumo popular:

Estado	1891	1908
Aguascalientes.....	18	31
Chihuahua.....	22	52
Guanajuato.....	25	31
Hidalgo.....	25	27
Jalisco.....	34	27
México.....	25	32
Michoacán.....	46	31

Oaxaca.....	34	23	
Puebla.....	34	31	
Querétaro.....	28	31	
Salario medio.....	29	31.6	
	<b>Precio en pesos</b>		
	<b>1891</b>	1908	
Artículo de consumo			% de crecimiento
Arroz, 100 kilos.....	12.87	13.32	3.5
Azúcar, 100 kilos.....	17.43	23.00	32.0
Harina, 10 kilos.....	10.87	21.89	101.4
Maíz, 1 hectolitro.....	2.50	4.89	95.6
Trigo, 100 kilos.....	5.09	10.17	99.8
Frijol, 100 kilos.....	6.61	10.84	64.0

**FUENTE:** Publicaciones del Departamento de Estadística Nacional, Estadísticas compendiadas de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1929, pp. 34-37, y de la obra de F. Tannenbaum, *The Mexican agrarian revolution*, Washington, 1930, pp. 149-150. Tomado de: B. T. Rudenko, *op. cit.*, pp. 35 y 36.

Los cuadros anteriores demuestran que los precios de productos alimenticios tan importantes para la gran mayoría de la clase trabajadora, como harina, maíz y trigo, aumentaron durante el periodo de 1891 a 1908 un promedio de 100%, en tanto que el salario se mantuvo casi al nivel anterior. En conjunto, éste era extraordinariamente bajo y en diversos estados oscilaba de 18-22 hasta 52 centavos al día. El salario real era extremadamente bajo, el obrero mexicano recibía mucho menos que los obreros de otros países capitalistas. Tomando en cuenta esta crisis económica que agravaba los problemas sociales, el Gran Círculo se planteó como objetivos:

"Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera y su protección contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres; lucharía por la ampliación

del espíritu de ayuda mutua, estableciendo cajas de ahorro, seguro de vejez, casas de asilos, escuelas primarias y de oficio; las sociedades adheridas al Gran Círculo 'tendrían el carácter de resistencia con el fin de proteger el trabajo, para lo cual se declaraba: apoyo ilimitado a las huelgas, lucha por un mejoramiento inmediato de los salarios y disminución de horas de trabajo, protección decidida a las mujeres y niños, y castigo por medio de multas a los propietarios que no accedieran a las justas peticiones de los obreros."

### **c) Los obreros y la dictadura de Porfirio Díaz.**

En 1876, el Gran Círculo realiza un congreso obrero en el que se advierte con claridad la presencia de dos corrientes bien diferenciadas: una anarquista, encabezada por ideólogos como Rhodakanaty; otra socialista, que formaban los principales dirigentes del Círculo. A pesar de estas afiliaciones, en el congreso se discutieron los asuntos más diversos: desde los nuevos estatutos, imbuidos siempre de un espíritu y una retórica progresista, hasta la eventualidad de apoyar o no a la candidatura presidencial de Porfirio Díaz. Esta última discusión llegaría a dividir la organización.

Algunos obreros radicales, los que no sentían ninguna simpatía por la dictadura, fueron asediados y asesinados entre 1881 y 1883, cuando excedieron sus demandas. Las luchas candentes se aplazarían para el nuevo siglo.

A partir de 1884 el movimiento obrero y artesano cae en una larga etapa de receso. Porfirio Díaz aplica su estilo de "poca política y mucha administración" y, así, detiene los movimientos que los trabajadores y sus nuevas organizaciones realizaban por mejores condiciones laborales.

En general, a finales del siglo XIX la lucha de clases obrera era débil ya que eran proletarios en los hechos, pero por sus hábitos y mentalidad, seguían siendo campesinos o artesanos; aparte de que los sindicatos no eran la única ni la más importante de las organizaciones obreras.

### **La Casa del Obrero Mundial y el pacto con las fuerzas militares carrancistas**

Una nueva organización obrera vendría a formar parte del escenario político: la Casa del Obrero Mundial.

Según John M.Hart, algunos propósitos de la Casa eran:

"Por la destitución del Estado y Capitalismo. Fue hostil tanto al gobierno de Madero como al de Huerta y combatió con éxito los esfuerzos de los moderados que estaban a favor de Madero para establecer un sindicato la Gran Liga de la República Mexicana, apoyado por el nuevo Departamento del Trabajo, defendían el anarcosindicalismo como un plan que anticipaba la toma definitiva del poder por parte de los obreros por medio de una huelga general que acabaría con el capitalismo".

La sensación de independencia de esta organización obrera no duraría mucho:

"La segunda etapa de la participación del trabajo organizado en la Revolución comenzó en el otoño de 1914 y quedó confirmada en febrero de 1915, cuando la Casa se alió abiertamente con el movimiento revolucionario constitucionalista, dirigido por la burguesía, en contra de las fuerzas armadas campesinas de la convención [de Aguascalientes] a cambio de la autoridad total para organizar consejos obreros y sindicatos en cualquier parte."

Como afirma Juan Miguel Ramírez, "La Casa del Obrero Mundial tiene una gran importancia no sólo por el papel que jugó en el proceso de sindicalización y cuyo programa afirmaba la lucha de clases, el abstencionismo político, la huelga y el sabotaje, sino 'porque fue allí, donde comenzó a aplicarse el nuevo estilo en el tratamiento de problemas de las masas trabajadoras por parte de los grupos políticos que resultaron hegemónicos en la revolución mexicana'".

La estrategia militar de los "Batallones rojos" estuvo condicionada siempre por las órdenes de los constitucionalistas: "se formó un Comité de Propaganda y se dividió en 14 comisiones que fueron enviadas a las provincias para organizar a la clase trabajadora. A cambio, la casa contribuyó directamente con 7000 hombres al esfuerzo militar constitucionalista, para derrotar a Villa y Zapata". Una vez finiquitadas las batallas contra los ejércitos campesinos, los obreros enlistados (que por cierto triunfaron) en los batallones son informados del acuerdo roto por Venustiano Carranza. Habían sido vilmente engañados; no sólo eso, sino que

Carranza suprime la Casa porque "no era el momento propicio para el estallamiento de las huelgas de los electricistas y tranviarios en el Distrito Federal, y la de los mineros de El Oro, en el Estado de México, exigiendo el pago de salarios en oro o en papel moneda equivalente".

***La CROM (Confederación Regional Obrero Mexicana) y la CGT (Confederación General de Trabajadores).***

El precedente de la Casa del Obrero Mundial, como organización que procuró unificación obrera en el ámbito nacional, se hizo latente cada vez más seguido en el interior del país; algunas agrupaciones adquirieron una autonomía que les permite aumentar sus vínculos con otras organizaciones regionales para ir creando, en los años siguientes, numerosas federaciones locales.

a) La CROM, al calor de las ideas y conflictos políticos, debido en parte porque, como antecedente inmediato los grupos anarquistas y socialistas continúan vigentes, se realiza en Veracruz, en marzo de 1916, un congreso preliminar obrero. Destacan dos tendencias: las ideologías de la "acción directa" y la "acción múltiple". Proponían en la primera quienes consideraban que los trabajadores deben luchar directamente contra sus patrones, sin intermediarios de ninguna índole; claramente se observaba que esta es de corte anarcosindicalista. En la acción múltiple, en cambio, supone que la lucha de los trabajadores es una lucha por el poder político, en la cual deben valerse no sólo de sus sindicatos sino también de organismos partidarios, se considera a esta, como la de tendencia "reformistas" y es la que encabeza el líder sindical del D.F., Luis N. Morones.

Luis N. Morones, el líder que en algún momento logró el reconocimiento obrero, estaba empezando a tramar una argucia política con tal de ganarse el favor de los grupos hegemónicos de la revolución y viceversa, porque también el gobierno necesitaba de la mediación de Morones para controlar a los obreros.

En un nuevo congreso obrero, en Saltillo, se manifiesta la asociación entre el estado nacido de la revolución y las agrupaciones sindicales, es por ello que en 1918 la

"mediana y pequeña burguesía triunfante a través de la Constitución de 1917", patrocinan la formación de la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM)

En el conflicto del grupo del general Álvaro Obregón con el de Don Venustiano Carranza, la CROM va tomar partido con los sonorenses.

Alternativamente y en forma independiente los grupos políticos en desacuerdo con los constitucionalistas, crean en 1921 la Confederación General de Trabajadores (CGT).

**b)** La CGT, La CROM con Morones y su Partido Laborista constituirán el obstáculo oficial más fuerte para las organizaciones obreras independientes.

Y, a pesar de lo que les significaba la CROM, la CGT planteó los siguientes objetivos:

"La lucha de clases como principio fundamental de la organización obrera y como objetivo supremo del movimiento proletario el comunismo libertario. En su programa, la CGT declara que sostendrá las sentencias comunistas en el ámbito internacional con el objetivo de establecer una sociedad comunista y apoya la dictadura del proletariado. En cuanto a los métodos de lucha contra la clase capitalista, la CGT se propone la acción directa por medio de la huelga general. También se propone la autodeterminación sindical y la no intervención del Estado en la vida de los sindicatos. Asimismo, se opone a todo tipo de reformismo sindical tendiente a establecer mejores métodos de colaboración entre trabajo y capital, por lo que rechaza la proposición de Álvaro Obregón de establecer el reparto de utilidades y crear el seguro obrero."

Así es como se expresará la ideología de la acción múltiple. La CGT será su máximo representante y la corriente anarcosindicalista conservará la hegemonía de esta central obrera. Empero, la estrella que la vio nacer, los miembros de la ideología marxista, serán expulsados de esta organización obrera, por discrepancias ideológicas y estratégicas; como el objetivo vital de los comunistas de crear un "Frente Único" de los obreros mexicanos. En adelante, los grupos anarcosindicalistas perderán fuerza entre la clase trabajadora que dirigen.

En el conflicto ferroviario de 1927, se conjuntarán todas las fuerzas obreras independientes y también se inmiscuirán elementos oficialistas obreros como la CROM para calmar los ánimos de los obreros en huelga.

**c) Finales de la década de los veintes.**

El gobierno de Calles, después del asesinato de Obregón en julio de 1928, anuncia el principio de la era institucional y el fin del caudillismo con la creación del PNR, pero excluirá a la CROM de este proceso, en parte porque ya no funcionaba y ni cumplía las expectativas del gobierno y los obreros.

La CROM quedará recluida como la organización que más había contribuido a "institucionalizar" las luchas obreras; y la CGT, de inspiración anarcosindicalista, y el movimiento comunista, serán considerados como la verdadera memoria histórica del proletariado mexicano.

Para la siguiente década, los precedentes comunistas de un "Frente Único Obrero" serán la base para la creación de la CTM. Un sindicalismo rejuvenecido aparecerá, no obstante, las bases ya estaban cimentadas.

La Revolución Mexicana sólo había medio logrado unos objetivos en cuanto a la clase obrera: la inserción del artículo 123 en la Constitución de 1917 y algunos otros derechos. La autonomía en las organizaciones obreras se perderá constantemente. La dependencia política hacia los gobernantes en turno será lo característico en el México moderno.

Visto lo anterior, en esta investigación quisimos dejar bien establecido que los determinantes sociales, no los condicionantes, para dar inicio a la Revolución Mexicana tenían mucho que ver con la clase trabajadora y su miserable condición. Ello puede observarse en algunos cuadros económicos que mostramos anteriormente y que ilustran realmente que la sociedad mexicana se inclinaba hacia un cambio, y, los

móviles políticos, como los levantamientos armados, serían sólo el resultado de querer salir de esa situación.

En la introducción del trabajo describimos, a grandes rasgos, el contexto económico y político nacional donde la clase trabajadora va a desarrollarse. Se hizo mención de las primeras organizaciones obreras (el mutualismo y el cooperativismo), que lucharon por mejores condiciones laborales; pero su distanciamiento hacia las estrategias políticas -que bien pudieron servir para negociar reivindicaciones de sus agremiados-, y sus discrepancias ideológicas, fue lo que las llevó hacia su caída.

Se hace un esbozo de los puntos más importantes del programa del Partido Liberal Mexicano y se destacan algunas propuestas políticas que se producen en pleno proceso revolucionario. Los fracasos del Partido Liberal de los Flores Magón sólo pueden considerarse como tal si nos atenemos a la perspectiva momentánea, porque es de saber que su trascendencia aún la sentimos con la aprobación de algunos puntos de su programa en la Constitución de 1917.

Se observan las malogradas intenciones de la Casa del Obrero Mundial por querer ver realizado todo su proyecto político al aliarse con las fuerzas constitucionalistas para luchar en contra de sus hermanos campesinos. Ello fue debido en parte por su creencia en que los campesinos no constituían una fuerza reconocida en su lucha contra el capital. En su creencia estuvo su desdicha porque también ellos fueron considerados sólo carne de cañón en la Revolución Mexicana.

En la última parte, se describe la lucha entre dos organizaciones obreras (CROM y CGT) por ganarse el apoyo de la mayoría obrera; y se manifiesta el primer líder charro de la historia del sindicalismo mexicano, Luis N. Morones. Del lado de los cromistas tenemos a la primer organización obrera en México tratando de "institucionalizar" el movimiento obrero, y del lado de la CGT, tenemos a la verdadera memoria histórica del proletariado de nuestro país; ello fue debido porque eran obreros radicales que no querían estar subordinados al gobierno y ni al capital.

En cada una de las organizaciones obreras que han existido en nuestro país se pretenderá una reivindicación económica sea como sea; algunos se aliarán casi "eternamente" con los gobiernos en turno como la CTM, pero siempre existirán organizaciones independientes como el antecedente CGT o las organizaciones del Partido Comunista Mexicano.

## 2.5.-El Derecho Laboral en la Constitución de 1917.

### JUSTICIA SOCIAL EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917

La Constitución Mexicana ha sufrido 376 modificaciones en sus 89 años de existencia. Un total de 98 artículos, de los 136 que contiene han sido modificados. El Artículo 73, que tiene que ver con las facultades del Congreso, ha sufrido cambios en 41 ocasiones, una cada dos años en promedio.

La libertad de expresión, la democracia, el respeto a las leyes constitucionales y al voto fueron las principales causas por las que el pueblo mexicano combatió contra la dictadura de Porfirio Díaz y contra el gobierno ilegítimo de Victoriano Huerta.

El Espíritu de la Constitución de 1917 lo encontramos en tres artículos que recogen las tres principales demandas sociales de los mexicanos:

- Artículo 3°, la educación
- Artículo 27, el reparto de la tierra
- **Artículo 123, la protección del trabajo**

La incorporación de los derechos sociales en el texto de la Constitución mexicana de 1917, fueron mérito indiscutible de la asamblea Constituyente de Querétaro, la cual buscó -como dijera Radbruch- la nueva concepción "del hombre por el derecho". Estos derechos nacieron como "Minerva, rompiendo la cabeza de un dios: la omnipotente economía prometiendo justicia a los oprimidos y a las grandes clases sociales". Nuestra revolución social "quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo".

Los derechos sociales que consagra la Constitución mexicana son "la realización institucional de los ideales y aspiraciones, de los sentimientos que animaron el pensamiento de la Revolución de 1910".

En aquella ocasión, los asambleístas de Querétaro percibieron las necesidades de la clase trabajadora y decidieron plasmarlas en nuestra carta fundamental, como una creación natural, genuina y propia del mexicano "del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la Revolución".

En esta ocasión, no fueron precisamente "los juristas a quienes debemos la formulación legislativa, de los derechos económicos y sociales, sino a diputados que venían del taller y de la fábrica, de las minas, del campo".

Las expresiones anteriores no deben sorprendernos ni extrañarnos, ellas comprenden la ratificación de un hecho histórico verdadero, que debe enorgullecer a México y a los mexicanos, porque es auténtico. No obstante ello, existieron desacuerdos y críticos opositores, como Jorge Vera Estañol, quien cuestionaría la legitimidad de la mencionada ley fundamental, desde el triple aspecto: jurídico, político y revolucionario, al calificar a los asambleístas de Querétaro, como un "bastardo brote de golpe de Estado, y su obra -la Constitución de 1917- espuria también". En opinión de Narciso Bassols, el surgimiento y proclamación de los derechos sociales fueron producto de "la incultura, la que, como siempre hizo posible con su audacia una alteración de las ideas e impuso como parte de la Constitución, el artículo 123". En opinión del distinguido constitucionalista, Felipe Tena Ramírez, la inclusión de estos conceptos "deberían estar en las leyes ordinarias la presencia en la Constitución de estos agregados constitucionales, obedecen al interés de un partido en colocar sus conquistas dentro de la ley superior". Pensamos que las opiniones de tan distinguidos juristas en contra de la inclusión de nuestros derechos sociales, obedecen a que la Constitución de 1917 rompió los viejos moldes del constitucionalismo tradicional, para marcar las pautas del constitucionalismo moderno, e incluir "junto a las partes dogmática y orgánica las declaraciones de los derechos sociales". En tales circunstancias, correspondió a la Constitución de 1917, el "ser precursora en materia social" y establecer "los cimientos de una legislación de trabajo inspirada en principios de elemental justicia y en razones de humanidad" con la intención de "lograr un cambio radical".

Las directrices quedaron plasmadas en postulados "que inspiran el sentido de las normas laborales".

## **FUNDAMENTOS DEL TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DE 1970**

Estos criterios fundamentales previstos en la ley, derivan de expresar valores elementales que respondan a una general aspiración, traducida en la realización de su contenido, en la cual radica su importancia y utilidad. Y como es manifiestamente imposible que la mente humana pueda prever y regular con normas adecuadas, todos los innumerables casos futuros en las formas del comportamiento humano, el legislador ha señalado las fuentes a las cuales debe acudir el juzgador, siempre que no sea posible resolver una controversia, aplicando las disposiciones previstas en la Ley. Por tal motivo, es frecuente observar en los diversos textos del derecho positivo el que no sea aceptable la excusa de no resolver, por parte del juzgador, alguna controversia, por falta de ley o disposición aplicable al caso concreto.

En la Ley del Trabajo, el artículo 2o. expresa: "las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones". El espíritu de tal precepto -según de la Cueva-, permite declarar la necesidad de "el equilibrio entre el trabajo y el capital que surge de la justicia social". Es la justicia social fuente inspiradora de las reivindicaciones sociales, en favor de los hombres que trabajan. También ilumina y conduce con pasos firmes las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, en sus afanes de mejorar y promover condiciones de trabajo en el mundo. La presencia augusta de la justicia social que "habita en una región sobrehumana". Evocación perenne y preocupación impostergable de nuestros constituyentes de 1917.

Aún cuando sabemos que pudieren existir discrepancias doctrinales en cuanto a la en numeración de estos principios, a continuación mencionaremos los comúnmente aceptados:

a) Principios de libertad, dignidad y salud. El trabajo es un derecho y un deber social, 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 (artículo 3o. de la LFT).

b) La irrenunciabilidad de los derechos. Prevista en los artículos 5o., fracciones XIII y 33, párrafo primero de la Ley.

c) Principio de la norma más favorable: *in dubio pro operario*, establecido en los artículos 6o. y 18 de la LFT.

d) Principio de equidad y buena fe (artículo 31 de la LFT).

e) Principios de justicia social, que derivan del artículo 123 constitucional (artículo 17 LFT).

f) Principio de estabilidad y continuidad en el trabajo (artículos 26, 27 y 39 de la LFT).

g) Principio de garantías mínimas para los trabajadores (artículo 56 de la LFT).

h) Principio de igual salario para igual trabajo (artículo 86 de la LFT).

## CAPITULO TERCERO

### DOCTRINA DE LA RELACION LABORAL.

#### 3.1.-Como nace la Relación Laboral.

#### LA RELACIÓN DE TRABAJO

**Artículo 20 (LFT).** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

#### Elementos o requisitos de la relación laboral

##### A) Que existan dos partes

TRABAJADOR

PATRON

- **Individualización.**-que las partes estén perfectamente determinados.
- **Prestación de un servicio por parte del trabajador.**- “toda presta de servicios presume relación laboral “.
- **Personal.**- sólo el trabajador puede realizar ese servicio.
- **Subordinación.**-facultad de mando frente al deber de obediencia, no obedecer fuera de los límites y son:

Lo que se refiere al contrato de trabajo durante la jornada de trabajo:

- **Salario** toda relación laboral trae aparejado el salario (retribución por el trabajo).
- **Objeto de la relación laboral.**- el conjunto de derechos y obligaciones que derivan de la relación de trabajo.

#### *Análisis de le expresión* **Derecho Colectivo de trabajo**

La doctrina, la LFT y autores utilizan éste término, como relaciones colectivas de trabajo.

**Derecho.-** conjunto de normas (normativo)

**Colectivo.-** hace alusión a un interés de grupo o clase

**Del trabajo.-** el objeto de la relación laboral

Tiene la característica fundamental de ser clasista, un derecho de clase.

Se parte de la idea de que patrón y obreros son iguales a diferencia de lo individual por que la ley permite que se agrupen y adquieran fuerza igual o mayor que el propio patrón. El derecho del trabajo permite que los trabajadores y patrones fijen sus propias reglas, normas sin la intervención del estado.

**El Contenido de este derecho comprende el estudio de los siguientes sistemas:**

**Asociación profesional (sindicatos y coaliciones).**

- **Contrato colectivo de trabajo.**
- **El contrato Ley.**
- **Derecho de Huelga** (*figuras creadas para la protección del trabajo*).
- **Reglamento interior de trabajo.**
- **Suspensión, modificación y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.** (*Beneficio de los patrones*).

### **3.2.- Principios en que se basa la Relación de Trabajo**

Esta ley, es un conjunto de normas de carácter general en toda la nación y rige las relaciones de trabajo entre los obreros, los jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo. Es una ley reglamentaria del apartado "a" del artículo 123 constitucional.

Los principios generales de la ley, señalan que las normas de trabajo tienden a **conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones**, que el **trabajo es un derecho y un deber social**, que **no es un artículo de comercio**, que 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 decoroso para el trabajador y su familia, y que **no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores** por motivos de raza, sexo, edad, credo, religión, doctrina política o condición social, y que es de interés social **promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.**

La ley contiene derechos que deben ser conocidos, observados y cumplidos. A medida sean conocidos en todos los ámbitos, se obtiene por consecuencia lógica consolidar el estado de derecho.

Cuales son los principios de derecho laboral.

**I.-** La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales. Este principio equivale al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni esta contra aquel, pues dado su enunciado, la formula conduce al derecho de los hombres, a que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

**II.-** La Idea De La Libertad Y El Derecho Del Trabajo. La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

**III.-** Principio De Igualdad Y El Derecho Del Trabajo. Las ideas de libertad e igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea- fuerza que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno

de los factores más poderosos para su integración. Este principio se encuentra inmerso en el segundo párrafo del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que reza de la siguiente manera: no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

**IV.- La Idea De La Dignidad Humana.** El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante que las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción pero su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos. Este principio se encuentra contenido en la fracción VI del art.132 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente dispone lo siguiente; Son obligaciones de los patrones: frac. VI guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del mal trato de palabra o de obra.

**V.- La Idea De Una Existencia Decorosa.** La finalidad del Derecho del Trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso. El art.3º de la Ley Federal del Trabajo dice en la frase final de su párrafo I, que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Una existencia decorosa solo puede darse si el hombre esta en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto el como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

**VI.- De Responsabilidad.** La sociedad según expresa el art.3º de la Ley Federal del Trabajo tiene derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, que es su energía

de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente su estructura económica, le asegure una existencia decorosa. De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa.

El art.106 de la Ley Federal del Trabajo ratifica este principio en las relaciones obrero-patronales, pues, los riesgos de la producción deben ser a cargo del patrono por lo que este tiene la obligación de cubrir el salario siempre que de conformidad con la jornada del trabajo, el trabajador ponga a su disposición su energía de trabajo, sin más excepciones que las consignadas en la ley de la materia para la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

**VII.-** La irrenunciabilidad de los derechos. Prevista en los artículos 5o., fracciones XIII y 33, párrafo primero de la Ley.

**VIII.-** Principio de la norma más favorable: *in dubio pro operario*, establecido en los artículos 6o. y 18 de la LFT.

**IX.-** Principio de equidad y buena fe (artículo 31 de la LFT).

**X.-** Principios de justicia social, que derivan del artículo 123 constitucional (artículo 17 LFT).

El estado de derecho, es la sujeción de los órganos del poder, al derecho, de manera que sus actos sean previsibles, controlables, enmendables, al mismo tiempo que los derechos de cada individuo y de la sociedad, siempre estén eficazmente protegidos. Pero sucede que no solo tenemos derechos que ejercer, sino también obligaciones que cumplir con relación al estado, a la sociedad y a las familias.

### 3.2.1.-La Estabilidad en el Empleo

La estabilidad en el empleo constituye un principio capital de las relaciones laborales que da sentido a muchas de las garantías que prevé el sistema jurídico–laboral. Sin embargo, este principio se encuentra muy deteriorado debido a la generalización de la contratación precaria que asola el mundo del trabajo y que se percibe con especial intensidad en el caso de nuestro país, donde el uso de la contratación temporal es extremadamente alto y muy superior a lo habitual en otros países.

## Nuevo estudio de la OIT: Los mercados de trabajo, menos volátiles de lo que se pensaba

*¿Constituye un grado de estabilidad razonable en los mercados de trabajo la receta para lograr un desarrollo sostenido? La situación actual en los países industrializados así parece indicarlo. Los mercados de trabajo de estos países se encuentran en una fase de transformación, en la que pasan de registrar un elevado grado de flexibilidad, a caracterizarse por la estabilidad y el empleo de mayor duración, en acusado contraste con los mercados de trabajo menos desarrollados. En el presente análisis, Peter Auer y Sandrine Cazes, del Departamento de Empleo y Estrategia de la OIT, examinan si el desarrollo y unas relaciones de empleo de mayor duración van de la mano.*

En opinión de numerosos analistas, la estabilidad en el empleo ha desaparecido para no volver jamás. Se advierte a los trabajadores de la necesidad de prepararse para un mercado de trabajo flexible y para frecuentes cambios de empleo. Se describe un mercado de trabajo del futuro en el que la oferta se basará fundamentalmente en puestos inestables y de escasa duración, de mayor o menor calidad en cuanto a salarios, cualificaciones y condiciones de trabajo. En un reciente estudio\* de la OIT, se ofrece un panorama en marcado contraste con la descripción anterior, ya que se argumenta que la estabilidad en el empleo se manifiesta sorprendentemente resistente al cambio. Así, en la última década, los índices de ocupación continuada de un puesto de trabajo se han elevado o se han mantenido estables en los principales países industrializados.

En 1998, como media, más del 60% de los empleados en Europa se mantuvo en su puesto de trabajo durante un período superior a 5 años. En torno al 40% conservó su empleo a lo largo de más de 10 años.

Estos porcentajes son prácticamente idénticos a los registrados a principios de la década de 1990, con una notable diferencia. El porcentaje correspondiente al grupo de asalariados con una ocupación de su puesto más prolongada (más de 10 y más de 20 años) ha aumentado. No obstante, también es cierto que este porcentaje es mucho menor en Estados Unidos (en torno al 25% de los asalariados ocupa su puesto durante más de diez años). Además, el período medio de ocupación de un puesto de trabajo en Estados Unidos es muy inferior al que se registra en Europa, si bien ha resultado ser relativamente estable en el tiempo.

### **Diferencias entre géneros en la estabilidad en el empleo**

Se han producido pocos cambios en lo que se refiere a los hombres, y un incremento en el caso de las mujeres, lo que ha dado lugar a la estabilidad general o a un ligero ascenso del período medio de ocupación de un puesto de trabajo en casi todos los países examinados, excepto en Finlandia, Grecia e Irlanda. En Alemania, dicho período medio se redujo, probablemente a causa de los despidos generalizados que siguieron a la reunificación, pero, desde entonces, ha experimentado una tendencia al alza.

En cualquier caso, las pautas tienden a diferir entre hombres y mujeres. En casi todos los países europeos, el período medio de ocupación de un puesto por parte de trabajadoras es inferior al de los trabajadores (salvo en Portugal, así como en Escandinavia, donde las cifras son prácticamente idénticas), pero, en general, la permanencia de las mujeres en un mismo empleo ha aumentado. Este incremento pone de manifiesto el cambio en las pautas del desarrollo profesional de las mujeres, y en especial, el aumento de las tasas de participación de éstas y la ampliación de su acceso a trabajos más cualificados, lo que genera carreras profesionales de mayor extensión y una tendencia a la estabilización en el trabajo, incluso aunque se trate en ocasiones de empleos a tiempo parcial.

En Irlanda, la caída del período medio de ocupación en ambos sexos, pero especialmente en el caso de los hombres, es considerable, y este índice lleva reduciéndose desde 1993. Puesto que esta caída es paralela a una fuerte creación de empleo, es muy probable que se deba al acceso inicial de numerosos recién llegados al mercado de trabajo, cuyo período medio de ocupación de un empleo, por definición, es limitado, lo que repercute en la media general.

### **Jóvenes en situación de franca desventaja**

El período medio de permanencia en un puesto de trabajo en una determinada economía depende de la estructura demográfica de la población activa; así, por ejemplo, el correspondiente a los jóvenes es acusadamente inferior.

La reducción del período de permanencia en el empleo de los jóvenes no indica tanto la desestabilización general de los mercados de trabajo como la segmentación de los mercados en los que los puestos de trabajo de larga y corta duración se concentran en diversos grupos. A fin de evaluar la vulnerabilidad del mercado laboral de los trabajadores jóvenes, es necesario ahondar en el análisis y establecer si se trata meramente de una prolongación de la fase de transición al empleo regular o si este colectivo de trabajadores se ve atrapado en empleos temporales con escasas oportunidades de acceder a un puesto de trabajo más estable.

### **Estabilidad e instituciones del mercado de trabajo**

Los factores aludidos con anterioridad indican que los mercados de trabajo de la mayoría de los países industrializados mantienen un núcleo de puestos estables inesperadamente amplio, con diferentes formas de empleo flexible organizadas en torno a este núcleo.

En estos países, la estabilidad del mercado de trabajo parece estar avalada por sus instituciones. Así, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y su diálogo continuo, la reglamentación de la seguridad en el empleo, la protección social y los derechos fundamentales de los trabajadores son factores que contribuyen a estabilizar

la relación de empleo. Por tanto, existe también una relación positiva entre el trabajo decente (vinculado a todos los factores anteriores) y la estabilidad en el empleo.

### **Estabilidad en el empleo no equivale a seguridad en el empleo**

Hasta la mitad de la década de 1990 se produjo un incremento ampliamente divulgado en la percepción de la inseguridad en el empleo, debido al desencadenamiento de despidos generalizados y reiterados que fueron objeto de amplia cobertura en los medios de comunicación y que afectaron a aquéllos que, hasta entonces, habían eludido anteriores regulaciones de empleo: los trabajadores administrativos de mayor calificación.

Otros factores contribuyeron al aumento en la percepción de la inseguridad en el empleo: la creciente flexibilidad aplicada a los trabajadores jóvenes y el incremento de los empleos temporales, que con frecuencia han pasado a constituir las principales vías de acceso a puestos de mayor estabilidad. Con todo, algunos de estos puestos de mayor duración (es decir, con períodos mínimos de ocupación de 5 años) pueden transformarse asimismo en empleo más bien inestable (es decir, en puestos a tiempo parcial a largo plazo asumidos involuntariamente y empleos temporales reiterados). En cualquier caso, las afirmaciones relativas a la pertenencia al pasado de las relaciones de empleo de larga duración quedan en entredicho a causa de la evidente estabilidad de los mercados de trabajo en los países industrializados.

La estabilidad tampoco equivale a rigidez. Las relaciones de empleo estables en el entorno empresarial de competencia mundial actual exigen cambios frecuentes en la organización del trabajo, en los horarios laborales, en el contenido de los puestos de trabajo... En este sentido, se establece una cierta solución de compromiso entre la flexibilidad interna y la externa. Por otra parte, incluso los mercados de trabajo relativamente estables muestran un grado de flexibilidad numérica a causa de la tasa de desgaste, los despidos, las jubilaciones, los contratos temporales, etc.

**Cuadro 2: Período de permanencia en un puesto de trabajo por edad y género (media de 16 países, en años), 1998**

<b>Edad</b>	<b>Periodo medio</b>
15-24	1.9
25-44	7.9
45 o más	17.8
total	10.5
mujeres	9.4
hombres	11.2

### **Protección social y empleo estable**

Estos resultados presentan, al menos, dos consecuencias para el empleo y la política social en los países industrializados, y deben fundamentar asimismo las decisiones adoptadas por los responsables de la formulación de políticas en los países en desarrollo y en transición. Todos los intentos de modificar radicalmente la protección social, basándose en el supuesto de que el vínculo entre ésta y el empleo no debe ser tan estrecho, debido a que el empleo de larga duración tiende a desaparecer, son prematuros.

El empleo de larga duración sigue constituyendo la base de los ingresos de la mayor parte de la población en los países industrializados. Sigue representando una base fiscal importante para la protección social y la condición que permite el acceso a la mayoría de los regímenes de protección social, y en particular al seguro del desempleo. Además, muchos otros derechos básicos vinculados a la protección social, como el relativo al seguro de enfermedad y las prestaciones de jubilación, suelen fundamentarse en el empleo estable.

### **Países desarrollados**

Estos factores no implican que los sistemas vigentes en los países industrializados no tengan que reformarse. Deben emprenderse mejoras como las siguientes:

- Garantizar la transición del empleo inestable al estable.
- Perfeccionar la protección de las personas que ocupan puestos de trabajo inestables;

- Facilitar el acceso a políticas de mercado de trabajo activas dirigidas a personas que se incorporan por primera vez al mercado laboral;
- Transferir parte de los impuestos sobre el trabajo a los impuestos de carácter general (seguir gravando las rentas del trabajo y del capital, pero sin repercutir directamente en los costes laborales no salariales);
- Crear varios pilares en el sistema de jubilación y ampliar la transferibilidad.

No obstante, si el empleo debe resultar fundamental para el trabajo decente, en la misma medida que constituye una parte esencial de las estrategias de empleo de la Unión Europea (UE) y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), su promoción ha de ocupar una posición principal en la lista de prioridades. Este requisito puede significar asimismo que los derechos a la protección social *no supeditados al trabajo (presente o futuro)* deben utilizarse con cautela y, en cualquier caso, no generalizarse.

Por el contrario, deben utilizarse todas las alternativas relativas a la formulación de políticas que favorezcan la creación de empleo (que propicie la atribución de derechos sociales). Tales políticas de bienestar en el trabajo deben basarse en otras vinculadas al empleo decente, y no dar lugar a la adopción de políticas restrictivas que obliguen a los trabajadores a abandonar su situación favorable para asumir puestos de trabajo no deseados.

### **Países en desarrollo y en transición**

La segunda consecuencia de los factores antes mencionados se refiere específicamente a los países en desarrollo y en transición. Los mercados de trabajo en la mayoría de los países desarrollados se caracterizan por una amplia proporción de empleos estables y una menor cuota de puestos de trabajo flexibles, salvo en el caso especial de Estados Unidos, si bien en este país se produce el mismo fenómeno en un grado menor. Entonces, teniendo en cuenta este hecho, ¿por qué la superación del

subdesarrollo, del desempleo y de la pobreza sólo va a poder permitirle el arduo camino de la máxima flexibilidad en el mercado de trabajo?

Es mucho más probable que la "autopista" hacia el desarrollo consista en una combinación específica de puestos de trabajos estables y flexibles. Esta posibilidad propicia el planteamiento de la siguiente pregunta: ¿cuáles son las instituciones y las normativas apropiadas para estabilizar el empleo? Todos los países desarrollados cuentan, en diversos grados, con tales instituciones y medidas encaminadas a la estabilización de los mercados de trabajo; a saber, normas de protección del empleo como los procedimientos de regulación de los despidos (p.ej., reglas sobre la antigüedad), sistemas de protección frente al desempleo, intercambios de puestos de trabajo, educación y formación, diálogo social, etc.

### **La combinación de la flexibilidad y la estabilidad**

Es posible adoptar diversas combinaciones de flexibilidad y estabilidad. Aún no se ha efectuado un análisis exhaustivo que haya permitido establecer la combinación más adecuada, entre otras razones, porque los países (además de los sectores y las empresas) difieren entre sí. No existe una solución de validez universal.

No obstante, sí existen ejemplos de buenas prácticas relativos al modo de lograr flexibilidad y estabilidad. Su combinación depende en gran medida de la interrelación entre el empleo y la protección social: si se garantiza un acceso sencillo a los sistemas de protección de los ingresos y a medidas de empleabilidad como la formación, la necesidad de protección del empleo en el ámbito empresarial es menor. En ausencia de tal acceso, la protección de la seguridad corresponde a las empresas, que requieren en este caso una mayor estabilidad en el empleo y flexibilidad interna para hacer frente a posibles cambios.

Con todo, el principio que ha de regir ulteriores estudios y el asesoramiento en materia de formulación de políticas es inequívoco: el grado de estabilidad en el empleo es muy superior al que se supone generalmente en los países industrializados, y existen razones de peso para que así sea, tanto desde el lado de la oferta como del de la

demanda del mercado de trabajo. El compromiso de los trabajadores con los empleadores, y el de éstos con aquéllos, contribuye a la consecución de niveles de desarrollo elevados y, según parece, siguen siendo necesarios en un período de transformaciones continuas.

### **3.2.2.-Un Salario Remunerador.**

#### **Salarios**

En economía, precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por

hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.

Además, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En periodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el costo de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios.

Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la Seguridad Social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

### **Factores determinantes de los salarios.**

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

**El costo de la vida:** incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

**Los niveles de vida:** los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.

La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

**La oferta de trabajo:** cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.

Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

**La productividad:** los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

**Poder de negociación:** la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

### **Nivel Salarial Medio.**

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes:

**El valor relativo del producto:** un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.

**Coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria:** los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobraran más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.

**La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales:** los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de

cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos.

**Interés relativo del trabajo:** los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de calificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos.

**Movilidad del trabajo:** cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.

**Poder negociador comparativo:** un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados.

**Costumbre y legislación:** muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Sudáfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios, y promueven la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

### **Teoría de los salarios.**

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca

cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a

trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a

pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

## **SALARIO**

Es la retribución que debe pagar el patrón por el trabajo, se deduce que incluye todas las prestaciones que el patrón promete dar al trabajador; por ejemplo:

Cuota fija o salario base, que es lo que por tu trabajo vas a percibir durante tu jornada de trabajo; a su vez la cantidad se divide entre siete o treinta días según sea el caso para determinar cuanto es lo que te pagan diariamente; en la federación, los trabajadores reciben un sueldo base proveniente de un tabulador. Con el personal bancario es lo mismo; su salario esta basado en tabuladores elaborados por las instituciones de crédito; más explícito: cuota fija es tu sueldo diario.

"El salario interesa mas por el carácter remunerativo que tenga que por la forma, métodos lugares o prestaciones que formen parte del mismo. La proclamación solemne en el sentido de que el trabajo no puede considerarse una mercancía, ha otorgado al salario una categoría jurídica especial que obliga a un tratamiento distinto al acostumbrado entre nosotros".

El derecho a la retribución económica presenta hoy un carácter particular con apoyo en el principio de la reciprocidad, de la obligación correlativa del empleador y de las

necesidades de los trabajadores: el gasto alimentario, la vivienda, la educación de los hijos, el vestido, etc...

### **Salario mínimo.**

Cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos. Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron, ya desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento. Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquéllos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca cualificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen

que las legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

### **Aguinaldo.**

Es un derecho que tiene el trabajador y representa un dinero que te pagan anualmente dependiendo del tiempo que hayas trabajado durante ese año; es equivalente a quince días del salario del trabajador o más, si así esta considerado en el contrato.

### **Prima Dominical.**

Es solo para los que trabajan en domingo y descansan cualquier otro día de la semana; es el 25% adicional al salario base que corresponde a un día ordinario de trabajo.

### **Horas Extras.**

Las horas extras se pagaran por semana de trabajo, las primeras nueve serán pagadas con un 100% mas del salario, las que se pasen de nueve serán pagadas con un 200% mas del salario que corresponda a una hora ordinaria.

### **Habitación.**

Los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; es por eso que el patrón hace aportaciones al INFONAVIT, esto es un 5% sobre el salario de los trabajadores; igual para los trabajadores bancarios.

Para los trabajadores del estado también el estado patrón aporta un fondo de vivienda, un 5% del sueldo básico de cada uno; esta es una prestación económica, que el trabajador aunque no de forma inmediata, puede tener la totalidad de sus depósitos; por ejemplo: cuando se incapacita totalmente, en invalidez definitiva, jubilación o cuando ya no tenga ninguna relación de trabajo y cuente con 50 años o mas. Si este

muere, pasara a manos de sus beneficiarios. Si alguna vez recibió un crédito de INFONAVIT, la cantidad depositada a su favor será aplicada para pagar ese crédito y si todavía le queda algo se le devolverá; sólo en los casos de trabajadores domésticos, el patrón no esta obligado a pagar aportaciones al INFONAVIT y si este, le proporciona la habitación, tendrá una equivalencia a un 25% de la retribución económica que recibe.

### **Vacaciones y Prima vacacional.**

Las vacaciones se encuentran programadas sobre un tabulador que muestra la cantidad de días que por obligación el patrón anualmente debe proporcionar; la antigüedad en el trabajo es un factor decisivo; por ejemplo: Apartir de cumplir el segundo año de antigüedad, el trabajador puede dividir sus vacaciones en dos o más periodos pero uno de ellos por lo menos deben de ser seis días continuos. La prima vacacional es una cantidad de dinero que se paga anualmente, consistente en un 25 % calculado en base al salario de los días de vacaciones.

#### **AÑOS LABORADOS Y DÍAS DE VACACIONES**

2	8	20 a 24	20
3	10	25 a 29	22
4	12	30 a 34	24
5 a 9	14	35 a 39	26
10 a 14	16	40 a 44	28

### **Alimentos.**

Cuando el patrón proporciona alimentos, incrementa el salario base en un 8.33% por cada alimento del día; si son dos comidas diarias serán 16.66% y si se le dan tres comidas diarias será el 25%.

### **Propinas.**

Son parte del salario de los que trabajan en hoteles restaurantes, bares etc.

### **Participación de Utilidades.**

Es anualmente y cada trabajador tiene derecho a recibir una parte que le corresponde del reparto de utilidades dependiendo del numero de días que haya trabajado en el año y al monto de los salarios basados en la cuota fija y recibidos por los servicios que presto ese mismo año, es de mandato constitucional por los esfuerzos que el trabajador hizo dentro de la empresa para conseguir una prosperidad en común.

Si en la empresa no hay utilidades no habrá reparto.

### **Primas Complementarias del Salario.**

Esto se refiere a la cantidad de dinero que reciben los trabajadores tanto del estado como de las instituciones que prestan servicio publico y banca. Por medio de tabuladores determinan una cantidad que el trabajador recibe adicional a su salario base y por su antigüedad; por ejemplo:

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a 25 años, los trabajadores al servicio del estado tienen derecho al pago de una prima como complemento de su salario

Los empleados bancarios por otro lado, por cada 5 años de servicios cumplidos reciben un 25% anual basado en un salario mínimo bancario mensual dependiendo de la localidad, el cual se incrementa cada 5 años hasta los cuarenta; este pago se cubrirá de forma proporcional mediante el sistema de nóminas que se utilice y forma parte del salario del trabajador, de manera quincenal. Existen otro tipo de

prestaciones legales que son extras, por ejemplo despensas, cajas de fondo de ahorro, fondos de pensiones, subsidios en comedores, o las que con anterioridad se pactaran en los contratos de trabajo; a su vez, se irán modificando e integraran el salario.

Las leyes fiscales mexicanas permiten el establecimiento de prestaciones de previsión social, que no están gravadas con impuestos y que son deducibles para los patronos por lo que resulta muy deseable que se establezcan, pues benefician ampliamente a los trabajadores y a los patronos.

No se constituyen prestaciones que se le entreguen al trabajador por la prestación de su servicio, como son las aportaciones correspondientes al régimen obligatorio del IMSS, que se deriven de la ley del seguro social, pues la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión.

### **Normas Protectoras y Privilegios del Salario.**

Para la legislación mexicana, es de suma importancia el salario desde el momento que el artículo 5to de la constitución menciona lo siguiente: "Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. Es precisamente el producto de su trabajo la remuneración por hacerlo; o sea su salario".

Dentro del artículo 123, se encuentra información contenida que habla de forma detallada del salario, pero también la Ley Federal del Trabajo hace alusión sobre este tema en uno de sus apartados que lleva por nombre **Normas protectoras y privilegios del salario.**

Este tipo de protección se divide en cuatro partes:

**La primera parte** de la protección se refiere a la protección del salario en contra de posibles abusos del patrón; nos dice que el salario debe ser pagado en efectivo, en moneda de curso legal, y que no se permite como pago de salario, mercancías, vales

ni cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Por otra parte el artículo 103 de la LFT permite la creación por convenio entre los trabajadores y los patrones, de almacenes y tiendas en que se vendan diversas mercancías útiles; Pero se advierte que la adquisición de esta por parte de los trabajadores será libre sin que pueda ejercer coacción sobre ellos, Ejemplo:

#### Tiendas del IMSS y Tiendas del ISSSTE

Esta parte también nos hace mención de cuando y donde se le debe pagar al trabajador; "El pago de su salario debe efectuarse en el propio lugar de trabajo, en día laborable, y durante las horas de trabajo, al finalizar la jornada laboral o el último día de trabajo".

Por otro lado, nos indica que cualquier deuda contraída por un trabajador con su patrón, no devengara intereses y la cantidad exigible nunca podrá ser mayor del importe del salario de un mes.

En este primer punto se establece; "que queda prohibido en los centros de trabajo el consumo de bebidas embriagantes, expendios de las mismas, casas de juegos de azar y de asignación, a fin de impedir que el patrón pudiese inducir al trabajador al vicio".

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo en los casos y con los requisitos establecidos por la ley, como pudieran ser causas de fuerza mayor o casos infortuitos que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de labores por circunstancias especiales que afecten el desarrollo de la empresa.

**La segunda parte**, considera la protección del salario en contra de los acreedores del patrón. Aquí se menciona que los trabajadores no entraran a concurso, cuando el patrón esté en quiebra, ni mucho menos se le debe suspender su salario.

**La tercera parte**, es sobre la protección del salario contra posibles abusos del propio trabajador; nos menciona que el trabajador tiene el derecho a percibir su salario ya

que ese derecho es irrenunciable y por consecuencia es nula toda cesión que el trabajador haga de su salario, ya sea en favor del patrón o de terceras personas.

También nos hace mención de las prohibiciones de establecimientos de expendios de bebidas embriagantes, casas de juegos y de asignación; de ahí que estas prohibiciones se hagan efectivas en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo que se ubiquen fuera de las poblaciones.

**La cuarta parte** y ultima parte; trata de la protección del salario en contra de los acreedores del trabajador o de terceras personas.

El patrón en su carácter de retenedor debe efectuar los descuentos pertinentes del salario del trabajador, para posteriormente, entregar y cubrir dichos abonos. Esos descuentos no podrán exceder de los porcentajes que las leyes determinan con el objeto de que al trabajador siempre le quede alguna cantidad razonable de la que pueda disponer con la libertad para subsistir.

Estos descuentos pueden ser: por créditos obtenidos de los fondos de vivienda, fomento y garantía para el consumo del trabajador, caja de ahorro, cuotas correspondientes al IMSS, impuesto sobre la renta etc.

El salario siempre se le pagara al trabajador, no podrá pagársele a un tercero siempre y cuando el trabajador no lo considere así o este imposibilitado para cobrar. El salario es inembargable a menos de que un juez determine lo contrario, esto seria por obligaciones que pueda haber contraído con su familia; como por ejemplo: pensiones alimenticia. No se le pueden cobrar multas, y por esto nadie puede realizar un trabajo sin que no se le pague. El patrón tiene la obligación de pagar, tiene una responsabilidad, si no el contrato de trabajo no tendrá validez; en dado caso que el patrón se niegue a pagar, infringiría en un acto ilícito. Si el trabajador no acude a cobrar su salario, tiene la opción de reclamarlo por medio de un tribunal ante la junta o el tribunal de arbitraje, sea el caso.

**Remuneración del trabajo desde el punto de vista jurídico.**

Se dividen en 3 cuestiones y son las siguientes:

- La composición del salario.
- La protección que deba darse al salario.
- La fijación del salario mínimo.

La Composición del salario.

Expresa nuestra ley que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; gratificaciones; percepciones; habitación; primas; comisiones; prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad entregada al trabajador a cambio del trabajo que desempeñe.

La protección que deba darse al salario. En el orden internacional 6 son los capítulos en los que se otorgan amplia defensa al salario:

**1.-** La prohibición de todo tipo de descuento no autorizado por el trabajador. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por cada legislación nacional, por los contratos colectivos o por laudos arbitrales. La ley mexicana los permite tratándose de deudas contraídas por el trabajador; por pago de renta; por pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda; para constituir cajas de ahorro o para el pago de pensiones alimenticias, cuotas sindicales y abonos o para cubrir créditos destinados a la adquisición de bienes de consumo o pago de servicios.

**2.-** El pago en forma personal; a intervalos regulares y precisamente en moneda del curso legal. En México las prestaciones en especie serán apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia.

**3.-** Se aceptan almacenes o tiendas, bajo la condición que las mercancías que expendan sean vendidas a precios justos y razonables y que los servicios que presten se hagan en iguales condiciones, evitándose toda clase de lucro. En México estos almacenes y tiendas podrán establecerse únicamente cuando exista convenio sobre el particular entre trabajadores y patronos.

**4.-** Los descansos por motivo de maternidad en el caso de las trabajadoras mujeres; o por concepto de vacaciones o derivados de riesgos profesionales; siempre serán pagadas con el importe del salario convenido. El pago del descanso semanal o "séptimo día", escasas legislaciones la consideran.

**5.-** La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa donde presten servicios. Es aun reducido el número de países que contemplan esta prestación, la cual se protege a través de comisiones mixtas que intervienen en su fijación o por disposición legal como ocurre en nuestro país.

**6.-** El salario no podrán ser objeto de ninguna compensación, es decir, no se podrá suplir con otra forma de pago.

El salario mínimo.

Nuestra ley define al salario mínimo en función de la cantidad que debe recibir el trabajador en efectivo por los servicios que preste en una jornada de trabajo. Se agrada que 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.

### **3.2.3.-Seguridad e Higiene.**

Los programas de higiene y seguridad es una de las actividades que se necesita para asegurar la disponibilidad de las habilidades y aptitudes de la fuerza de trabajo. Es muy importante para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal.

Higiene y seguridad del trabajo constituye dos actividades íntimamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener nivel de salud de los empleados.

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada.

Para que las organizaciones alcancen sus objetivos deben de establecer un plan de higiene adecuado, con objetivos de prevención definidos, condiciones de trabajo óptimas, un plan de seguridad del trabajo dependiendo de sus necesidades.

### **HIGIENE DEL TRABAJO**

Se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. Está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre - y su ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

Un plan de higiene del trabajo por lo general cubre el siguiente contenido:

1) Un plan organizado: involucra la presentación no sólo de servicios médicos, sino también de enfermería y de primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.

2) Servicios médicos adecuados: abarcan dispensarios de emergencia y primeros auxilios, si es necesario. Estas facilidades deben incluir:

- Exámenes médicos de admisión
- Cuidados relativos a lesiones personales, provocadas por
- Incomodidades profesionales
- Primeros auxilios
- Eliminación y control de áreas insalubres.
- Registros médicos adecuados.
- Supervisión en cuanto a higiene y salud
- Relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.
- Utilización de hospitales de buena categoría.
- Exámenes médicos periódicos de revisión y chequeo.

3) Prevención de riesgos para la salud:

- Riesgos químicos (intoxicaciones, dermatosis industriales)
- Riesgos físicos (ruidos, temperaturas extremas, radiaciones etc.)
- Riesgos biológicos (microorganismos patógenos, agentes biológicos, etc.)

4) Servicios adicionales: como parte de la inversión empresarial sobre la salud del empleado y de la comunidad, incluyen:

Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud. Supervisores, médicos de empresas. Enfermeros y demás especialistas, podrán dar informaciones en el curso de su trabajo regular.

Programa regular de convenios o colaboración con entidades locales, para la prestación de servicios de radiografías, recreativos, conferencias, películas, etc.

Objetivos de la higiene de trabajo son:

- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
- Prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones.
- Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

Estos objetivos los podemos lograr:

- Educando a los miembros de la empresa, indicando los peligros existentes y enseñando cómo evitarlos.
- Manteniendo constante estado de alerta ante los riesgos existentes en la fábrica.

## **CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO**

Recordemos que la higiene en el trabajo busca conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con la labor que realicen, y ésta profundamente influida por tres grupos de condiciones:

Condiciones ambientales de trabajo:

Son las circunstancias físicas que resguardan al trabajador en cuanto ocupa un cargo en la organización.

Condiciones de tiempo: duración de la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc.

Condiciones sociales: Son las que tienen que ver con el ambiente o clima laboral (organización informal, estatus, etc.).

La higiene en el trabajo se ocupa de las condiciones ambientales de trabajo.

Los tres temas más importantes de las condiciones ambientales de trabajo son:

Iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

**La iluminación** se refiere a la cantidad de luminosidad que incide en el lugar de trabajo. Un sistema de iluminación debe tener los siguientes requisitos:

- a) Ser suficiente
- b) Ser constante y uniformemente distribuido.

**El ruido** se considera como un sonido o barullo indeseable.

El efecto desagradable de los ruidos depende de:

- a) La intensidad del sonido.
- b) La variación de los ritmos o irregularidades.
- c) La frecuencia o tono de los ruidos.

La intensidad del sonido se mide en decibeles, la legislación laboral dispone que el nivel máximo de intensidad de ruido en el ambiente de trabajo es de 85 decibeles.

**Las condiciones atmosféricas** que inciden en el desempeño del cargo son principalmente la temperatura y la humedad.

## **SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, medicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantación de prácticas preventivas.

Un plan de seguridad implica, necesariamente, los siguientes requisitos:

- 1) La seguridad en sí, es una responsabilidad de línea y una función de staff frente su especialización.
- 2) Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la localización de la empresa, etc., determinan los medios materiales preventivos.
- 3) La seguridad no debe limitarse sólo al área de producción. Las oficinas, los depósitos, etc., también ofrecen riesgos, cuyas implicaciones atentan a toda la empresa.
- 4) El problema de seguridad implica la adaptación del hombre al trabajo. La seguridad del trabajo en ciertas organizaciones puede llegar a movilizar elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operarios, control de cumplimiento de normas de seguridad, simulación de accidentes, inspección periódica de los equipos de control de incendios, primeros auxilios y elección, adquisición y distribución de vestuario del personal en determinadas áreas de la organización.
- 5) Es importante la aplicación de los siguientes principios:

-Apoyo activo de la Administración. Con este apoyo los supervisores deben colaborar para que los subordinados trabajen con seguridad y produzcan sin accidentes.

-Mantenimiento del personal dedicado seguridad a los empleados nuevos.

La seguridad de trabajo complementa tres áreas principales de actividad:

1. Prevención de accidentes.
2. Prevención de robos.
3. Prevención de incendios.

## **PREVENCIÓN DE ACCIDENTES**

¿Qué es un accidente de trabajo?

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

La seguridad busca minimizar los accidentes de trabajo, estos se clasifican en:

**Accidente sin ausencia:** después del accidente, el empleado continúa trabajando, aunque debe ser investigado y anotado en el informe, además de presentado en las estadísticas mensuales.

**Accidentes con ausencia:** es aquel que puede causar:

a) Incapacidad temporal. Pérdida total de la capacidad de trabajo en el día del accidente o que se prolongue durante un periodo menor de un año. A su regreso, el empleado asume su función sin reducir la capacidad.

b) Incapacidad permanente parcial. Reducción permanente y parcial de la capacidad de trabajo.

La incapacidad permanente parcial generalmente está motivada por:

Pérdida de cualquier miembro o parte del mismo.

Reducción de la función de cualquier miembro o parte del mismo etc.

c) Incapacidad total permanente. Pérdida total permanente de la capacidad de trabajo.

d) Muerte

## **IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DE ACCIDENTES**

Las principales causas de accidentes son:

1. Condición insegura. Condición física o mecánica existente en el local, la máquina, el equipo o la instalación (que podría haberse protegido o reparado) y que posibilita el accidente, como piso resbaladizo, aceitoso; mojado, con altibajos, máquina sin, iluminación deficiente o inadecuada.
2. Tipo de accidentes. Forma o modo de contacto entre el agente del accidente y el accidentado, o el resultado de este contacto, como golpes, caídas, etc.
3. Acto inseguro. Violación del procedimiento aceptado como seguro, es decir, dejar de usar equipo de protección individual, distraerse o conversar durante el servicio, fumar en área prohibida, lubricar o limpiar maquinaria en movimiento.
4. Factor personal de inseguridad. Cualquier característica, deficiencia o alteración mental, psíquica o física, accidental o permanente, que permite el acto inseguro.

## **COSTOS DIRECTOS E INDIRECTOS DE LOS ACCIDENTES**

Dado que el accidente de trabajo constituye un factor negativo para la empresa, el empleado y la sociedad, deben analizarse sus causas y costos.

El seguro de accidentes de trabajo sólo cubre los gastos médicos y las indemnizaciones al accidentado. Para las demás modalidades de seguro contra riesgos fortuitos, como el fuego, por ejemplo, la compañía aseguradora fija tasas de acuerdo con el riesgo individual existente en cada empresa.

## **PREVENCIÓN DE ROBOS (VIGILANCIA)**

El servicio de vigilancia de cada empresa tiene características propias. Además, las medidas preventivas deben revisarse con frecuencia para evitar la rutina, que vuelve obsoletos los planes.

En general, un plan de prevención de robos (vigilancia) incluye:

- a) Control de entrada y salida de personal/vehículos.
- b) Estacionamiento fuera del área de la fábrica.
- c) Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma.
- d) Registro de máquinas, equipos y herramientas.
- e) Controles contables.

## **PREVENCIÓN DE INCENDIOS**

La prevención y el combate de incendios, sobre todo cuando hay mercancías, equipos a instalaciones valiosas que deben protegerse, exigen planeación cuidadosa.

El fuego de un incendio es una reacción química de oxidación exotérmica, es decir, combustión con liberación de calor.

Para que haya reacción, deben estar presentes:

- Combustible (sólido, líquido, gaseoso)
- Comburente (generalmente el oxígeno atmosférico)
- Catalizador (la temperatura)

## **Clasificación de los incendios**

Para mayor facilidad en la estrategia de extinción, los incendios pueden clasificarse en cuatro categorías principales, como se muestra en la siguiente tabla.

- Categoría del Incendio
- Tipo de Combustibles
- Principales agentes extintores

## **Cuidados Principales**

**A)** Papel, madera, tejidos, trapos empapados en aceite, basura, etc.

*Espuma. Soda y ácido, Agua, Eliminación del calor, empapando con agua.*

**B)** Líquidos inflamables, aceite y derivados del petróleo (tintas, gasolina, etc). Gas carbónico

*Polvo químico seco, Espuma Neutralización del comburente con sustancia no inflamable.*

**C)** Equipos eléctricos conectados.

*Gas carbónico, Polvo químico seco (Ídem).*

**D)** Gases inflamables bajo presión .

*Gas carbónico, Polvo químico seco.*

## **MÉTODOS DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS**

Puesto que el fuego es el resultado de la reacción de tres elementos (combustible, oxígeno del aire y temperatura), su extinción exige al menos la eliminación de uno de los elementos que componen el "triángulo del fuego".

De este modo, la extinción de un incendio puede lograrse utilizando los siguientes principios:

1. Retiro o aislamiento: neutralización del combustible.
2. Cubrimiento: neutralización del comburente.
3. Enfriamiento: neutralización de la temperatura.

**Identificación del tipo de extintor adecuado para cada clase de incendio.**

Clases de fuego: Clase A, Clase B, Clase C.

Agentes extintores Papel, madera, tejidos, fibra, etc. Líquidos inflamables, tintas, aceites, grasas, etc. Equipos eléctricos en funcionamiento.

Gas Carbónico: Sólo actúa sobre las llamas, Sí, apaga por enfriamiento y cubrimiento .Espuma Sí, para fuegos superficiales y de pequeña extensión.

Sí, la espuma flota sobre los líquidos inflamables y apaga la llama.

No, la espuma es conductora de la electricidad

Carga Líquida Sí, apaga por enfriamiento y empapa el material combustible.

No, la carga podrá extender el líquido inflamable además de no apagar el fuego.

No, la carga líquida es conductora de la electricidad

Polvo Sólo actúa sobre las llamas Sí, apaga por cubrimiento.

Agua Sí, apaga por enfriamiento y empapa el material combustible Sí, el agua, en forma de neblina, enfría y apaga el fuego.

No, el agua es conductora de la electricidad.

### **Administración de riesgos**

La administración de riesgos abarca identificación, análisis y administración de las condiciones potenciales de desastre. El riesgo es imprevisible, pero probable.

Además del sistema de protección contra incendios (aparatos portátiles, hidrantes y sistemas automáticos), la administración de riesgos exige un esquema de pólizas de seguro contra fuego y lucro cesante, como medio complementario de asegurar el patrimonio y el avance de la empresa.

Respecto a la seguridad en el ámbito laboral, el protagonismo lo tiene el personal.

Por esta razón, es necesario que en toda la empresa se transmita una "cultura de seguridad y prevención de riesgos", que conduzca a alcanzar altos niveles de productividad y una consecuente eficiencia en su gestión total. Un programa de Higiene y Seguridad debe concebirse como parte de la empresa, y no como algo que se debe realizar adicionalmente. Dicho programa es un conjunto de actividades que permiten mantener a los trabajadores y a la empresa con la menor exposición posible a los peligros del medio laboral. Los costos relacionados con los permisos de enfermedad, retiros por incapacidad, sustitución de empleados lesionados o muertos, son mucho mayores que los que se destinan a mantener un programa de Higiene y Seguridad.

Además los accidentes y enfermedades que se pueden atribuir al trabajo pueden tener efectos muy negativos en el estado de ánimo de los empleados, creando desmotivación e insatisfacción.

La seguridad es una función de Staff, pero su cumplimiento es responsabilidad de Línea. El departamento de Recursos Humanos es el responsable de coordinar los programas de comunicación y entrenamiento en seguridad. Pero el éxito del mismo, dependerá de la acción de los Directores y Supervisores, como también de la conducta, que en consecuencia, los empleados adopten.

### **3.2.4.-Superación del Trabajador.**

En los procesos laborales, las empresas exitosas buscan siempre reconocer a los mejores empleados partiendo de criterios las más de las veces altamente subjetivos, de ahí que en los últimos años, y gracias al desarrollo que han tenido los departamentos de Recursos Humanos o Desarrollo Organizacional, se han creado instrumentos dirigidos a evaluar el desempeño o ejecutoria de los trabajadores para así poder otorgar los reconocimientos o refuerzos positivos que cada organización considere pertinente.

Todo sistema de evaluación, posee en si mismo un grado mayor o menor de subjetividad en tanto que se aplica según el criterio de aquel que ejecuta dicho sistema. Es decir, los instrumentos que se elaboren pueden ser mejores empero, dependerá de quien lo utilice, el que sea más o menos objetivo, sin embargo partimos del criterio de que todo instrumento debe buscar siempre su perfección brindándole a quien lo utilice la oportunidad de no obviar la subjetividad a la que hacíamos referencia, sino que mas bien la tenga siempre presente en aras de tratar de minimizarla.

En el caso de los procesos de evaluación de méritos, de desempeño, de rendimiento laboral y otros nombres que se le han dado, y que en su esencia lo que pretenden es evaluar al trabajador en la ejecución de sus labores, existe por lo tanto un nivel de subjetividad que puede ser menor o mayor dependiendo de varios de los elementos que intervienen en dicho proceso, tales como el evaluador, el evaluado, el instrumento utilizado donde se puede señalar la redacción, facilidad de uso, el período de tiempo que se evalúa, la validación estadística del puntaje y la forma en como se estableció el mismo, o sea como se le dio el peso relativo a cada factor. También se pueden considerar otros aspectos tales como los procesos de capacitación y homologación de criterios en los evaluadores y evaluados, la recopilación de la información, la fijación de objetivos si es que los hubo, la validación previa, etc.

En ese sentido es responsabilidad central de un Departamento de Desarrollo Organizacional el establecer con claridad cuáles son los factores o variables que

pueden incrementar la subjetividad para tomar medidas atingentes que disminuyan al máximo dicha subjetividad, de ahí que el implementar un sistema de este tipo no sea tarea fácil, sino mas bien sea un proceso difícil, en el cuál pueden surgir con gran facilidad las mas diversas y coloridas críticas que tienden a desmotivar la realización de un buen trabajo.

Objetivos de un sistema de evaluación laboral:

Normalmente las empresas que utilizan sistemas de evaluación laboral se pueden fijar varios objetivos, entre los más nombrados son:

- 1.-Motivar al trabajador para que mejore el desempeño.
- 2.-Convertirse en un instrumento que determine los incrementos salariales.
- 3.-Brindar elementos para la planificación profesional de los trabajadores.
- 4.-Determinar áreas de capacitación para el personal.
- 5.-Coadyuvar en la fijación de objetivos para el trabajador.
- 6.-Proceso de traslados, despidos y/o eliminación de empleados de bajo rendimiento.
- 7.-Establecer instancias de comunicación y retroalimentación entre jefes y trabajadores.
- 8.-Y por supuesto, el evaluar al trabajador con la mayor objetividad posible dentro de una perspectiva de mejoramiento continuo.

Sin embargo, muchas veces se fijan algunos objetivos que terminan siendo contradictorios entre si, como por ejemplo pretender motivar al personal y a su vez utilizarlo como fuente de información para los incrementos salariales. Y son contradictorios en tanto que muchas veces al aplicarse estos instrumentos se generan procesos de discusión entre el evaluador y el evaluado cargadas de subjetividad en

donde lo que se puede estar defendiendo no es la mayor o menor motivación sino más bien el menor o mayor salario o la posibilidad real del despido bien o mal intencionado.

Es nuestro criterio que un sistema de Evaluación del trabajador debe ir dirigido en cualquier empresa que está a tono con los tiempos a reforzar su Misión, y sus objetivos estratégicos. De no plantearse con dicha perspectiva en realidad el mismo puede ser interpretado y criticado como un instrumento lleno de buenas intenciones pero repleto de desviaciones que pueden ser impulsadas para el logro de cualquier tipo de objetivo, desde realmente mejorar la empresa hasta posibilitar el despido subjetivo de cualquier trabajador.

### **Los instrumentos tradicionales**

Los instrumentos utilizados para "evaluar" o de "Calificación de desempeño" poseen normalmente un conjunto de debilidades clásicas, entre las que se destacan:

**a.-** Estos instrumentos de evaluación no estaban en función de coadyuvar a alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa, sino que más bien se terminaban convirtiendo en un objetivo mecánico establecido desde "arriba" por los Departamentos de Recursos Humanos.

**b.-** Normalmente se consideraba que todos los trabajadores, independientemente del puesto, podían ser evaluados con el mismo instrumento. Se utilizaban variables iguales con grados y puntajes diferenciados en donde el evaluador marcaba aquellos ítems que su conciencia dictara.

**c.-** Se confundían los factores de la evaluación, pues se consideran desde "actitudes" ("comete errores con alguna frecuencia", o "su rendimiento es bastante bajo", etc.), hasta "aptitudes" ("carece de habilidad para tratar personas").

**d.-** Se utilizaban escalas que van de lo "malo" a lo "bueno", o de los puntajes "bajos" a los "altos", presentados en forma continua y por ende de fácil y muchas veces irresponsable manipulación o uso, sobre todo para aquellos que evalúan en forma

mecánica y sin considerar realmente la particularidad de cada trabajador y del período de evaluación considerado.

**e.-** Se establecen porcentajes fijos e inamovibles para cada factor evaluado, olvidando que las personas cambian en el desempeño de sus funciones y en sus elementos motivacionales. Es decir, se obviaba también que lo que hoy me motiva, mañana no lo hará y lo que es más grave, lo que a usted lo motiva no es necesariamente lo que a mí me mueve a ejecutar mejor mi labor.

**f.-** Se evaluaban en muchos de estos instrumentos dos o más "actitudes" a la vez tales como "interés y cooperación" en aras de facilitar el uso del manual y no en función de mejorar el desarrollo de cada persona y del logro de los objetivos de la empresa.

**g.-** Se convertían en un instrumento anquilosado que se utiliza por años, sobre todo en el sector público donde terminaban convirtiéndose en un "derecho adquirido", al estarse evaluando todos los períodos con notas similares y por ende con porcentajes de aumento ya pre -establecidos. En realidad lo que se hace es obviar la riqueza del desarrollo organizacional y sobre todo el individual.

**h.-** Normalmente se le restaba méritos a la creatividad de los jefes y los trabajadores, al fijarle escalas de evaluación establecidas, e impedirle la fijación de objetivos de superación para ambos, los que entraban los procesos de crecimiento y mejoramiento individual y colectivo.

**i.-** Los jefes terminaban "evaluando por cumplir" con una normativa de la empresa, y no porque realmente vieran un objetivo útil en dicho proceso, incluso la mayoría de los evaluadores se convierten en "jefes suaves" al momento de calificar, pues no se atreven a hacerlo en forma objetiva, pues ello les puede generar problemas de muy diversa índole, o en su defecto al existir otros jefes más benignos, al ser ello más objetivos tienden a considerar que el instrumento es de mala calidad y por ende no tiene sentido el ganarse enemigos gratuitamente, o no vale la pena evaluar para al final desmotivar más a sus colaboradores.

j.- Estos instrumentos se aplican cada seis o doce meses, por lo que los evaluadores y evaluados solo tienen presente a lo sumo dos o tres meses de la ejecutoria, y normalmente sólo se recuerdan de los "errores cometidos" por lo que estos instrumentos terminan convirtiéndose en sistemas de castigo al desempeño. Estas y otras críticas pueden sustentarse en torno a este tipo de instrumentos que definitivamente las empresas modernas deben dejar de utilizar, pues normalmente lo que generan son momentos de alta desmotivación y enojo tanto en los evaluadores como en los evaluados.

Ante estas críticas han surgido criterios dirigidos a negar la utilidad de la evaluación de la ejecutoria, partiendo muchas veces de criterios que se sustentan en conceptos de productividad humanistas, tales como el Control Total de Calidad. Eminentes teóricos relacionados con el "recurso humano" han planteado que es mejor no evaluar del todo, pero nosotros sustentamos que en realidad lo que terminan haciendo es "escabullendo el bulto" antes que enfrentar las críticas con el ánimo de superarlas.

Adicional a ello hemos encontrado algunos Gerentes de Recursos Humanos defendiendo la tesis de la no evaluación ajustándose a los criterios de estos eminentes teóricos-prácticos de realidades allende nuestras fronteras, olvidándose de cuál es la realidad socio cultural de nuestro país y por ende la de nuestros trabajadores.

### **Aspectos relevantes para la construcción de instrumentos del rendimiento laboral**

Características De Un Instrumento De Evaluación.

Creemos que estos instrumentos deben poseer un conjunto de características, dentro de las que reseñamos las siguientes:

1.-Plantear la diferenciación en los procesos evaluativos laborales, al partir del concepto de que existen personas que poseen responsabilidades diferentes, cuyos puestos demandan "características" de personalidades "innatas" o desarrolladas ya sea por medio de la formación académica o por experiencias vivenciales. Por ejemplo

se debe partir del criterio de que las personas que desempeñan los puestos de jefatura deben evaluarse en función de sus características de líder a diferencia de otros puestos en donde este rango no es válido considerarlo.

2.-Presentar escalas de puntuación que no se presenten en orden de mayor a menor o viceversa, sino que más bien sean escalas variables que mantengan al evaluador y al evaluado en constante concentración en el instrumento.

3.-Establecer puntuaciones diferenciadas para cada uno de los factores y subfactores considerados.

4.-Posibilitar a los trabajadores evaluados a mostrar su inconformidad o bien su acuerdo con la evaluación obtenida, así como brindarle la posibilidad de presentar recomendaciones de su inmediata aplicación para su desarrollo humano y profesional.

5.-Construir instrumentos de fácil uso sin sacrificar la calidad y objetividad.

6.-Con objetivos claramente definidos. Por ejemplo si la estrategia de diferenciación de la empresa estriba en el excelente servicio al cliente, el instrumento evaluativo debe estar en función de dicha estrategia, y por ende los factores que se consideren y su peso relativo han de estar dirigidos a fortalecer de una u otra forma esta perspectiva organizacional.

7.-El instrumento debe tener la posibilidad de adecuarse a las características de cada empleado, y de cómo estos desempeñan sus puestos. Es cierto que es muy complejo elaborar un instrumento para cada trabajador, pero si se puede construir aquel que posibilite la flexibilidad requerida para que, por ejemplo un trabajador pueda detectar sus debilidades reales y si los mismos son por falta de aptitud o de actitud, y con base en dicho conocimiento proceder a fijarle el objetivo de mejoramiento para la próxima evaluación. Dicho objetivo puede ser desde obtener o facilitarle capacitación, hasta guiarlo con un instrumento evaluativo donde el mismo trabajador sea coparticipe de ese proceso de auto-mejoramiento. Es decir, que permita establecer objetivos dirigidos a fortalecer las aptitudes o actitudes deseadas.

8.-Las escalas de puntuación no deben ser fijas para todos los evaluados, debe considerarse que en determinado momento un puesto debe tener un peso relativo más alto que otro en alguna de las características a evaluar, como por ejemplo, los puestos que tratan con clientes y el público en general como los cajeros, y puestos de vigilancia nocturna o similares que no necesariamente tienen relación con clientes externos.

9.- Adicional a lo anterior las escalas de evaluación deben dar margen a que en el caso de un mismo colaborador el puntaje pueda ser variado de una evaluación para otra en donde, si ya ha superado un problema como por ejemplo, la "calidad de trabajo", el objetivo de mejoría para este trabajador sea para el próximo semestre las "relaciones interpersonales y de grupo", y por ende se le fije un valor más elevado en aras de que realice un mayor esfuerzo en este aspecto específico.

10.-Estos instrumentos deben gestar el desarrollo de la creatividad tanto a los evaluadores como a los evaluados, para determinar con mayor precisión que elementos o factores deben ser considerados para el mejoramiento del departamento, del equipo de trabajo y de cada uno de los evaluados.

11.-Deben poseer un manual instructivo que guíe tanto al evaluador como al evaluado a considerar el cómo se utiliza y aplica el mismo. Por ejemplo si un jefe tuviera dudas sobre lo que ha de entender en el área de "Servicio al cliente", debe saber a quién puede recurrir para aclararse al respecto.

12.-Antes de la aplicación de un instrumento de evaluación se debe tener un plan completo de desarrollo e implementación, que garantice mayores niveles de compromiso por parte de los jefes y trabajadores en general, para la correcta utilización de los mismos.

### **3.3.- Como esta protegido el Trabajador por la Ley.**

En la actualidad la Ley Federal del Trabajo protege más al trabajador de la explotación de los patrones. Uno de los principales problemas de las relaciones laborales son las prestaciones ya que el patrón en algunos casos no cumple con lo estipulado en la misma ley para mencionar un ejemplo: las empresas textiles y de maquila.

Lo dicho con anterioridad se refiere a una de las Fracciones del Artículo 450 de la L.F.T. pues dentro de este hay otras seis que si el patrón no la lleva acabo será motivo de perder la relación laboral.

### **MARCO JURÍDICO**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123, y la Ley Federal del Trabajo constituyen el marco jurídico que regula la relación de trabajo. No pueden hacerse distinciones por motivos de edad, sexo, raza, credo religioso, doctrina política o condición social.

### **CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO** (Ley Federal del Trabajo Art. 25 y 56; 279 al 284)

La Ley Federal del Trabajo dispone que en ningún caso las condiciones de trabajo pueden ser inferiores a las fijadas en la propia Ley. Es importante que consten por escrito. Por ello, deberás solicitar a quien requiera de sus servicios, la firma de un contrato en el que se establecerán de manera clara y precisa los términos de la contratación:

- El nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio (tuyos y del patrón).
- Si trabajas por obra, tiempo determinado, o por tiempo indeterminado.
- El tipo de trabajo se va a realizar.
- El lugar o lugares donde tiene que presentarte a laborar.
- Las horas de la jornada (nunca más de 8 horas).
- Cómo y cuánto van a pagar.
- Día y lugar del pago.

- Días de descanso.
- Vacaciones.

La jornada de trabajo no puede exceder el máximo legal, de ocho horas para la diurna, siete para la nocturna y siete y media para la mixta.

Por cada seis días de trabajo se tiene derecho a disfrutar, por lo menos, de un día de descanso con goce de salario íntegro.

Por más de un año de servicios se deberá disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas.

En ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsiguiente de servicios; después del cuarto año, el período de vacaciones aumenta en dos días por cada cinco de servicio.

### **Estructura del derecho del trabajo:**

Fuentes formales (ley, costumbre, jurisprudencia y doctrina) reales e históricas

### **Estructura del derecho del trabajo:**

I.- núcleo que se integra por principios que tutelan de forma inmediata al trabajador.

Dentro de esta localizamos a:

El derecho individual del trabajo: conjunto de normas jurídicas que regulan las prestaciones individuales de los servicios.

a) relación individual del trabajo (creación, duración, suspensión y disolución)

b).- sujetos de la relación del trabajo (trabajador y patrón)

c).- condiciones de trabajo (jornada días de descanso, salario mínimo, normas protectoras, vacaciones prima vacacional, aguinaldo participación de utilidades, trabajos especiales)

**PREVISIÓN SOCIAL:** aquella que tiene como finalidad asegurar al trabajador una instrucción, un empleo, y lo protege contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales que pueden disminuir su capacidad de trabajo.

- Derecho protector de las mujeres
- Sistema de colocación de empleo
- Becas para trabajadores
- Capacitación y adiestramiento
- Habitación de los trabajadores

II.- Envoltura protectora son instituciones que crean, aseguran y garantizan el cumplimiento del núcleo.

Derecho colectivo del trabajador:

Coalición, asociación profesional, contrato colectivo de trabajo, contrato ley, reglamento interior de trabajo, reglamento de seguridad e higiene, relaciones colectivas de trabajo, conflictos de trabajo, derecho de huelga.

**Derecho procesal del trabajo:**

Disposiciones jurídicas que regulan los procedimientos que deben regirse ante la junta de conciliación y arbitraje, para lograr la aplicación y cumplimiento de las normas de trabajo.

**La interpretación del derecho del trabajo.**

Para conocer el sentido y significado de las normas jurídicas laborales se debe acudir a diversos métodos de interpretación, pues la ley no puede prever todas las situaciones que se originen entre trabajadores y patronos.

Los principales métodos de interpretación son tres:

**Gramatical**, si la ley es clara debe aplicarse literalmente.

**Analítico**, en caso de duda sobre el significado de las disposiciones legales debe acudirse al análisis de los trabajos preparatorios de los debates del constituyente, a la exposición de motivos de la ley y en general a todos los antecedentes de la norma.

**Analógico**, aplica principios jurídicos de otras ramas del derecho a situaciones semejantes que se presentan en el derecho del trabajo en el caso de que estas no se encuentren reglamentadas.

### **AUTORIDADES LABORALES (Art. 523)**

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- Autoridades de entidades federativas y sus direcciones o departamentos de trabajo.
- Procuraduría de Defensa del Trabajo.
- Servicio Nacional de Empleo Capacidades y Adiestramiento.
- Inspección del Trabajo.
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- Comisión Nacional para Participación de los Trabajadores en la utilidad de empresas.
- Juntas Federales y Locales de Conciliación.

- Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- Jurado de Responsabilidades.

## **OBLIGACIONES DE LOS PATRONES**

- Preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores que le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo.
- Guardar la debida consideración y buen trato.
- Proporciona capacitación y adiestramiento para el mejor desempeño en el trabajo.
- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

## **DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

(Ley Federal del Trabajo Art. 132, 133, 136 al 153-X)

El pago del salario mínimo cuando menos y en efectivo, semanalmente en el lugar donde trabaje.

Pago de aguinaldo anual.

Participar de las utilidades de la empresa.

Sin costo, habitaciones adecuadas e higiénicas, con espacio suficiente para el y su familia (esposa e hijos en su caso).

Por cada 6 días que trabaje, un día de descanso.

Capacitación para el trabajo.

El pago por el tiempo excedente, al doble de lo fijado para las horas normales.

Buen trato en el trabajo.

Cuando tus herramientas ya no sirvan, deberán reponerlas o repararlas sin costo alguno sin costo alguno para el trabajador.

Si el lugar donde prestan los servicios se encuentra a 100 o más kilómetros de la población en que vives, el patrón deberá pagar el transporte hasta el centro de trabajo y si es necesario también el de su familia.

Es importante que sepa el trabajador que su patrón tiene la obligación de inscribirlo en el Instituto Mexicano del Seguro Social para contar con los beneficios de las prestaciones que otorga:

- a.** Por enfermedad ordinaria: atención médica, medicinas y hospitalización para el trabajador, esposa, hijos o padres en su caso.
- b.** En caso de que sufran accidente de trabajo, atención medica y medicinas, sin costo.
- c.** Servicio de guardería para sus hijos.
- d.** Si el accidente de trabajo le impidiera laborar, se pagará su salario íntegro hasta que sane.
- e.** Pensión por invalidez, por accidente o enfermedad que contradiga en el trabajo.

### **3.4.-La Supervivencia del Trabajador y su Familia como Bien Jurídico protegido por el Derecho Laboral.**

Por todo lo analizado con anterioridad se concluye que el derecho laboral protege íntegramente al trabajador otorgándole el derecho al trabajo digno y socialmente útil, bajo condiciones que aseguren la vida, salud y un nivel económico decoroso para él y su familia.

Enseguida se hace un breve desglose del título anterior:

**Supervivencia.**-Podríamos definir la Supervivencia como el arte que nos enseña a sobrevivir en situaciones extremas o ante cualquier necesidad especial.

**Familia.** Definición. Naturaleza jurídica.

Definición. No hay un concepto delimitado de ella. La ley no da una definición. Para definirla se buscaron diversos elementos: sujeción (de los integrantes de la familia a uno de sus miembros), la convivencia (los miembros de la familia viven bajo el mismo techo, bajo la dirección y con los recursos del jefe de la casa), el parentesco (conjunto de personas unidas por vínculo jurídico de consanguinidad o de afinidad), la filiación (conjunto de personas que están unidas por el matrimonio o la filiación, aunque excepcionalmente por la adopción).

Como dice el maestro Carlos Horacio Vidal Taquini, " Familia en derecho argentino es el grupo de personas unidas por vínculos jurídicos, en la medida y extensión determinada por la ley, que surgen del matrimonio y de la filiación legítima, ilegítima y adoptiva".

La familia es una institución social. La ley impone la regulación no sólo al matrimonio, sino también a la filiación y a la adopción. La calidad de miembro de la familia depende de la ley y no de la voluntad de las personas.

La familia es una institución jurídica pero no una persona jurídica. En esta materia no cabe aceptar figuras que sean nítidamente patrimoniales.

**Naturaleza jurídica.** Carece de sentido pretender descubrir una específica naturaleza jurídica de la familia. La función del derecho es garantizar adecuados mecanismos de control social de la institución familiar imponiendo deberes y derechos.

El vínculo jurídico es elemento secundario del vínculo familiar, por cuanto su existencia depende de la del vínculo biológico, ya que jamás puede crearlo pero es decisivo para legalizarlo. El vínculo jurídico prevalece sobre el vínculo biológico, por más que se encuentre condicionado a él ya que lo califica.

### **Derecho de familia.**

El derecho de familia está integrado por el conjunto de reglas jurídicas que regulan las relaciones jurídicas familiares. Estas relaciones integran el derecho civil.

En el derecho de familia, el orden público domina numerosas disposiciones (las que regulan las relaciones personales entre los cónyuges, las relaciones paterno filiales, las que determinan el régimen patrimonial del matrimonio, la calificación de los bienes de los cónyuges, etc. El interés familiar limita las facultades individuales.

## **BIEN JURIDICO**

El bien común se relaciona con la salvaguarda o preservación del ser humano en toda su magnitud y, como consecuencia, de la sociedad como un todo. El bien jurídico a proteger, como bien garantizado por el derecho, es el TRABAJO.

El derecho tiene como fin la justicia entendida como un elemento constitutivo de la equidad y como aplicación de una serie de principios superiores íntimamente vinculados a lo ético. La búsqueda de la equidad se ve influida por las transformaciones en la percepción de la naturaleza del bien jurídico a proteger y su articulación en el marco de la justicia distributiva. La naturaleza del bien jurídico a

proteger, se asocia, a su vez, al concepto de bien común como construcción u objetivo social; como tal, encuentra sustento en los fines que persigue la sociedad. Si bien las normas jurídicas deben evolucionar con el propósito de adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, en el caso del trabajo, dicha evolución no puede perder de vista su carácter de bien público y su asociación con la justicia distributiva, ni la obligación del Estado de garantizarla y crear condiciones para hacerla efectiva.

## **PREVISION SOCIAL**

“Trabajo se llama a la ocupación diaria a la que el hombre debe su salud, su subsistencia, su serenidad y su sentido común”<sup>1</sup>.

Por todas estas características, se puede decir que dignifica al hombre, ya que lo hace obrar de manera que merece el respeto de los demás y de sí mismo. Lo hace sentirse útil y realizado, lo que convierte al trabajo en una actividad necesaria y esencial para su vida. Al contrario, el desempleo provoca vergüenza, frustración e impotencia en quienes lo sufren al generarles un sentimiento de no ser merecedores de lo que tienen y de no aportar nada a la sociedad en la que viven. Su impacto es de una acelerada exclusión social, que deshumaniza y desintegra social, política, económica y culturalmente al hombre y a la mujer.

“La globalización en el trabajo tiene un efecto en la relación empleo/producto. En el pasado, el comportamiento de ambos factores presentaba una marcada relación positiva, cuando el producto crecía también crecía el empleo; cuando aquél caía, este también se reducía, hasta que la reactivación de la producción reactivaba el empleo. Ahora la situación ha cambiado; en fases de recesión el empleo cae más abruptamente que el producto y cuando éste se reactiva, el empleo no lo hace, o lo hace a la zaga y en condiciones de mayor precariedad”<sup>2</sup>. Existe deterioro de los salarios reales, sin embargo, que ha existido algunas alzas recientes que de todos

---

<sup>1</sup> García Canclini Néstor. "Consumidores y Ciudadanos. Conflictos multiculturales de la globalización". México. 1998. pp. 84.

<sup>2</sup> García Canclini Néstor. "Consumidores y Ciudadanos. Conflictos multiculturales de la globalización". México. 1998. pp. 97.

modos no logran recuperar los niveles adquisitivos anteriores. El trabajo deja de ser remunerador, es decir, deja de ser la llave que permite hacer frente, a las adversidades de la vida, y acceder a niveles aceptables de bienestar.

Las políticas estatales de privatización y de desregulación, se han presentado mediante la reducción de los niveles de empleo y deterioran las condiciones de trabajo; además, la privatización de muchas empresas estatales ha traído como consecuencia la cancelación de servicios sociales, que antes se prestaban de manera gratuita a las familias de los trabajadores (por ejemplo, guarderías infantiles, subsidios alimentarios, prestaciones de salud), deteriorando adicionalmente sus ingresos. Vinculado con esto, hay que mencionar la contracción de los presupuestos públicos destinados a servicios sociales como educación, salud, seguridad, deportes, y al mantenimiento de infraestructura.

“La globalización genera desempleo masivo, provoca pérdida del poder adquisitivo de la moneda, produce competencia en desigualdad de condiciones y en forma desleal entre grandes productores y pequeños. Los intereses que predominan son los de los grandes productores”<sup>3</sup>. Por esto se puede decir que en lo referente al comercio, la gran mayoría de países latinoamericanos no tienen las mismas ventajas que tienen otros países que se han preparado para estos procesos. Se puede ver que existe un deterioro de la seguridad alimentaria, debido a que ha habido un giro hacia los productos para la exportación, descuidándose la producción para el consumo interno. Hay una precarización del empleo; se produce más con mucha menor fuerza laboral y hay un rompimiento de esquemas en las relaciones de producción. Se produce una reducción de los costos sociales, es decir, se invierte cada vez menos en seguridad social. Se genera una alta movilidad laboral, es decir, los obreros son cada vez menos necesarios en la producción. Las contradicciones entre los obreros, en ese sentido, se acentúan y entonces surge la des-regulación de las relaciones obrero-patronales. Se baja la solidaridad entre los trabajadores, como consecuencia de la alta competitividad. Se debilita la negociación colectiva, a causa de un decaimiento de las

---

<sup>3</sup> Deheza, Guillermo. "Comprender la Globalización" Alianza 2000. Pp. 36

organizaciones gremiales, provocándose que la fuerza de trabajo se rija por las leyes del mercado. El Género y Juventud se ven afectados por la falta de desarrollo de oportunidades. Los trabajadores son fácilmente sustituibles en los puestos de trabajo ya que se tiene una gran cantidad de mano de obra, hay innumerables personas sin empleo o subempleadas de manera que, cuando se enferme un trabajador, es fácilmente sustituido; la posibilidad de ser fácilmente sustituido es debido a que al capital no le preocupa en última instancia si enferma o muere, porque no son un elemento especializado. Eso hace que el capital no sienta la necesidad de hacer fuertes inversiones en el área social.

Todo esto lleva a que cada vez sea menos la mano de obra necesaria para hacer funcionar a una empresa. Por ejemplo, los fabricantes de automóviles han experimentado con miles de innovaciones con la finalidad de incrementar la producción y reducir la mano de obra en el proceso de montaje. Ford, pionero de la fabricación en serie, se enorgulleció de la capacidad de su propia empresa para sustituir por tecnologías la mano de obra física, y estuvo siempre interesado en la búsqueda de nuevas formas para la reducción de tareas, hasta convertirlas en operaciones para las que no se requería ningún esfuerzo.

El mundo laboral se está transformando, los trabajos que antes eran para toda la vida se convierten en trabajos ocasionales y una profesión que antes tenía mucha demanda laboral puede transformarse, de la noche a la mañana, en un oficio sin valor. Ya casi no existen los trabajos de tiempo completo. La mayoría están siendo reemplazados por puestos de media jornada, trabajos temporales y trabajos mal remunerados. El modelo del trabajador satisfecho con su sueldo, con vacaciones anuales, aguinaldo y jornada laboral limitada es insostenible. Que la empresa crezca y produzca beneficios no significa que los trabajadores también se vean beneficiados. El éxito de una empresa se mide, actualmente, por el beneficio que aporta a los accionistas.

Desde hace varios años en la mayoría de países de Latinoamérica y el Caribe se ha incrementado la cantidad de despidos masivos, debido a la reducción de las empresas estatales o por falta de competitividad de las empresas privadas. En el caso de los

bancos, se avecina un drástico reemplazo de pequeñas sucursales por cajeros automáticos, de modo que sólo se necesitará un pequeño número de empleados que reciban información continuamente para actualizarla. “Se predice que en el sector financiero, en los próximos diez años, la mitad de los trabajadores perderá su empleo. Innumerables profesionales del sector de los servicios desaparecerán como los archiveros, bibliotecarios, empleados de agencias de viajes, comerciantes minoristas y colaboradores de periódicos”<sup>4</sup>. Otros sectores que se ven amenazados por fuertes descensos de empleo son las empresas de telecomunicaciones, las compañías aéreas y el sector público.

Así es como, hoy en día, vivimos bajo un sistema que valora cada vez menos la actividad esencial y dignificante del hombre que es el trabajo. Esto fomenta la lucha constante tanto por la obtención como por el mantenimiento de los puestos de trabajo, que son cada vez más escasos. La causa primordial del desempleo es el invisible mercado financiero que todo lo rige y, más concretamente, los empresarios que no dudan en explotar a millones de trabajadores con tal de mejorar su productividad. La protección del medio ambiente y de la salud, la democracia y los derechos humanos tiene que quedar en segundo plano si esto sirve a los fines de su economía.

Como consecuencia directa de los problemas que a traído la globalización en cuanto a la falta de trabajo, se refleja directamente en la pobreza para esto me referiré brevemente al respecto.

## **POBREZA**

“Es la carencia que sufre una persona u hogar por la falta de bienes y servicios considerados indispensables para cubrir las necesidades vitales tales como, vivienda y todo lo que respecta a, vestimenta, alimentación, protección sanitaria, formación escolar, profesional, universitaria, etc. También se puede decir que es el grado de

---

<sup>4</sup> J. Estay (comp.), La reestructuración Mundial y América Latina, México, Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM, pp. 36

incapacidad para participar en todos los aspectos de la vida social, cultural, cívica y profesional”<sup>5</sup>.

Según muchos analistas, en América Latina y el Caribe durante los últimos años, se ha venido incrementado el número de pobres en cantidades alarmantes. El tiempo ha transcurrido, el problema de la pobreza se ha agravado y el nuevo modelo de desarrollo, basado en la apertura de mercados, la integración económica, la búsqueda de competitividad y la racionalización del papel del Estado ha constituido más que una opción una necesidad para la mayoría de los países en vías de desarrollo. Sin embargo se cree que este modelo económico ha afectado a las sociedades y la desigualdad en la distribución de los ingresos ha continuado, los ricos se hacen más ricos y los pobres han seguido en progresivo aumento constituyéndose en un problema político, moral y socialmente insostenible, producto de los ajustes y de la desarticulación generalizada de las nuevas economías. Se dice que esto se puede ver en los sectores de clase media, jubilados, docentes, trabajadores fabriles, que observan cómo sus condiciones de vida elementales se van deteriorando significativamente. Con la desaparición de la clase media, el abismo entre pobres y ricos se profundiza y quienes se encuentran entre los mejor pagados quieren tener cada vez menos en común con los estratos inferiores.

Es imprescindible mencionar que la pobreza tiene serios efectos sobre las personas. La impotencia que sienten ante la imposibilidad de modificar su situación se traduce en menosprecio propio, menosprecio del país, depresión anímica y social, violencia y quebrantamiento de la ley. Además, provoca resentimientos, refuerza el racismo y mata la sensibilidad humana. La pobreza en América Latina es un factor desestabilizador de la democracia porque, como fenómeno social, afecta a un elevado número de personas y grupos que integran nuestra sociedad.

---

<sup>5</sup> Dora Lustig, "El gran desafío de América Latina y el Caribe: abatir la pobreza y reducir la desigualdad", Coloquio "América Latina y el Caribe frente al nuevo milenio". París, marzo de 1999.pp.55

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA DESPROTECCION DE LA RELACION LABORAL EN EL COMERCIO INFORMAL.**

#### **LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO**

La OIT estaba íntimamente ligada con la Sociedad de Naciones. Luego de varias reuniones finalmente, en 1946 la XXIX Conferencia General, reunida en Montreal, a donde se habían trasladado durante la guerra la mayor parte de los servicios de la Oficina Internacional del Trabajo, adoptó ciertas enmiendas a la Constitución de la OIT, que significaba la ruptura con la Sociedad de Naciones y su transformación en organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas, la nueva constitución enmendada entró en vigor el día 20 de abril de 1948, una vez recibidas las necesarias ratificaciones.

Como Declaración de principios y de los propósitos que la Organización persigue, se afirma la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en los diversos países del mundo, señalando además que para que esta mejoría de las condiciones de trabajo sea posible, es necesario que en todos los países el progreso sea más o menos paralelo. Las razones de ello son perfectamente claras, fundamentalmente de carácter económico: un país que se negara a mejorar las condiciones de sus obreros estaría en la posibilidad de ejercer una competencia desleal con otros países que hubieran consentido en cargas mayores a su economía, como resultado de haber concedido a sus obreros salarios más altos y mejores servicios. La Organización Internacional del Trabajo debe promover la adopción nacional de medidas tendientes a lograr, el pleno empleo, la formación profesional, salario mínimo, el reconocimiento al derecho de negociación colectiva de los contratos de trabajo y la ampliación de la seguridad social.

#### **EL EFECTO DE LA DESPROTECCIÓN**

Los fenómenos de encubrimiento y de ambigüedad son susceptibles de crear un cuadro real de desprotección del trabajador, al impedir total o parcialmente la aplicación de la legislación del trabajo, con consecuencias negativas también para la sociedad. En esos supuestos, la norma que está destinada al trabajador no llega a serle aplicada porque el empleador considera que no es un asalariado, o no es su asalariado; o bien porque cuando el trabajador trata de hacerla efectiva, encuentra que

la imagen del empleador se difumina entre varias figuras, algunas de ellas muy distantes.

El problema de incertidumbre se complica para el trabajador cuando su contrato con el empleador no consta por escrito, hecho frecuente, que en muchos países no le resta validez pero puede dificultar la prueba de la existencia de la relación de trabajo.

Ante la universalidad del problema, de la incertidumbre en cuanto a la aplicabilidad de la regulación de la relación de trabajo, y la evolución expansiva y cualitativa que ha tenido, dos estrategias convergentes para atajarlo se deducen de las sugerencias formuladas por los expertos consultados: la adecuación del ámbito personal de la regulación y, en el mismo sentido, el reconocimiento de derechos básicos a los trabajadores.

#### **4.1 El ambulante o semifijo y el aprovechamiento de la energía de sus trabajadores.**

##### **Desglose de conceptos.**

**AMBULANTE o SEMIFIJO.-** DEFINICION. Es vendedor ambulante, quien comercia con mercancías y/o productos en el espacio público sin establecerse en un lugar específico, y vendedor estacionario, quien comercia con mercancía y/o productos, estableciéndose de manera transitoria o permanente en un lugar determinado del espacio

**ENERGIA.- la energía ni se crea ni se destruye, sólo se transforma.**

Existen varias definiciones -todas correctas- sobre la energía (**del griego en, y ergon, acción**). Cada una de ellas se refieren a lo mismo pero con un enfoque diferente. Así, un estudiante de ingeniería nos dirá que "la energía es la fuerza que nos permite realizar una actividad", mientras que un libro de física para alumnos de secundaria expresa que "la energía es la capacidad para cambiar un objeto o su entorno". Otro texto de física para el nivel de licenciatura dice que "la energía es la capacidad de desarrollar un trabajo", en tanto que los diccionarios señalan que "la energía es la capacidad para obrar o producir un efecto".

##### **Concepto de trabajo en la vida cotidiana**

El trabajo es la condición fundamental de toda la vida humana. Es la condición misma del desarrollo del hombre a lo largo de su historia. El trabajo no es solamente un medio para producir bienes o riquezas tomándola de la historia. Es el motor que crea al hombre lo desarrolla, impulsa sus habilidades y capacidades, su inteligencia, así como su cultura.

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, en la minería y en la agricultura; también hay producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción,

como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

La presente exposición pretende exponer en breves líneas, el problema del empleo y el aprovechamiento de la energía de sus trabajadores, ya que existe una gran diferencia entre lo que se considera "energía" en el habla popular y el significado que se le atribuye en las ciencias físicas. En lo popular, "energía" es prácticamente una noción intuitiva. Así, se acostumbra decir que determinada persona "es muy enérgica" o "tiene mucha energía" para expresar que es muy activa, que es capaz de trabajar continuamente o que puede realizar un gran número de tareas durante una jornada sin que padezca los efectos del cansancio (al menos aparentemente). Por otra parte, cuando alguien se esfuerza con tenacidad en alguna labor difícil, complicada y poco productiva, pensamos que está "gastando inútilmente sus energías".

Mucho se ha discutido durante las campañas electorales, muchas promesas se hicieron, pero a la hora de la verdad, la evidencia empírica nos demuestra las carencias e insuficiencias que el modelo económico seguido, ha generado en la mano de obra.

Consideramos que el simple abaratamiento de la mano de obra no conduce a otra cosa que a la explotación y a la generación de un círculo vicioso de pobreza, dado que la manera de aplicar el modelo neoliberal en México, ha producido tantos damnificados como las catástrofes naturales.

En un país con una doble moral, que sería cuestión de analizar por sociólogos y psicólogos, nada es lo que parece, mientras el presidente Fox habla de estabilidad y empleo, los indicadores de 6.6 millones de desempleados lo apabullan.

No se puede gobernar a fuerza de los medios, está bien que hay teóricos que dicen que las mentiras a base de repetirlas se vuelven realidad, pero consideramos que no se puede jugar con el empleo de las personas, a más que un pueblo con bienestar, con ingresos económicos, tiene poder adquisitivo que puede contribuir al ciclo económico y generar riqueza.

## **Planteamiento de la Cuestión**

La problemática del empleo, es un asunto que se ha ido acendrando en México, sobre todo a partir de la adopción de las políticas económicas neoliberales a ultranza, a mediados de los años 80's del siglo pasado.

Concentrados en la economía interna, con un modelo de protección a la industria nacional y la sustitución de importaciones, la economía mexicana era básicamente endógena, o bien, dicho en otras palabras, lo endógeno tiene que ver con lo interno, con lo propio, con la fuerza interior, con la motivación intrínseca, donde tenemos que debilitar y atacar las externalidades.

Han transcurrido prácticamente ya 3 sexenios completos en los cuales se han venido implantando las reformas solicitadas por los organismos internacionales, de los cuales México es deudor, las cuales tienen como objetivo, la construcción y reivindicación de un sistema capitalista mundial, y consiste "en la imposición de unas condiciones económicas y financieras a los países endeudados, para ajustar el comercio exterior, suprimir los desequilibrios financieros y conseguir nuevos préstamos". Fruto de ello, fue el ingreso al GATT y la posterior firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

De alguna manera o de otra, al romperse el paradigma tradicional con el que se había manejado la economía mexicana, tenía que haber muchos damnificados: todos aquellos empresarios que habían crecido protegidos bajo el esquema de proteccionismo, y los trabajadores, que habían creído en que bastaba cierto grado mínimo de capacitación y mantener fidelidad en el empleo, con la finalidad de conservarlo para siempre, y definitivamente esto no ha sido así, las grandes empresas, metidas a la "dinámica competitiva", han hecho o intentado entre otras cosas:

- El traslado de su producción al extranjero, en busca de mano de obra más barata.

- El abaratamiento de la mano de obra mexicana, mediante el control de sueldos y salarios, los despidos, la búsqueda de reformas estructurales en materia laboral, que les permitan una contratación más flexible, que, aunada al desempleo y subempleo existente (excedente de trabajadores), se convierta en mano de obra muy barata.
- Que se incrementen las importaciones, con el consecuente demérito de la producción nacional, y los problemas que esto ocasiona.

Lo anterior cae en un círculo vicioso, porque infortunadamente para los mexicanos, éste no ha podido convertirse en virtuoso, sobre todo porque al tomar las decisiones de política económica, fiscal y financiera, se tiene la percepción de que no se hace desde un punto de vista sistémico, explicaré por qué:

- A). Si hay excedente de mano de obra, esta tiende a abarataarse, con la consecuente disminución del poder adquisitivo de los trabajadores.**
- B). Si los trabajadores tienen bajos ingresos, su poder adquisitivo será muy pobre, y tenderán a comprar estrictamente lo necesario.**
- C). Si las personas compran estrictamente lo necesario para satisfacer primordialmente sus necesidades de alimentación, salud y educación, el resto de la industria, comercio y servicios se verá afectado.**
- D). Si no se tiene un consumo conforme a lo esperado, las empresas se verán obligadas a reducir su producción, con el consecuente despido de mano de obra.**
- E). Si a más de ello, las empresas trasladan su producción al extranjero o se da una importación excesiva de bienes, otro bloque de personas, pasa a agruparse con los desempleados.**
- F). Si se incrementa el número de desempleados, la demanda agregada de bienes y servicios, necesariamente disminuye, perjudicando el consumo y por tanto el empleo de los demás.**

## **Situación problemática**

El problema a analizar lo constituye, **¿cómo lograr el pleno empleo en México con empleos con buen poder adquisitivo?**

Algunos buscan la solución en la dinámica darwiniana, arguyendo que el ser humano como parte de la naturaleza, debe prepararse para la supervivencia, dado que solo sobrevivirán los más fuertes, o los que mejor se adapten a las circunstancias existentes.

Otros ven la solución en la doctrina social de la iglesia, sin embargo, no parece ser que tenga muchos adeptos, ni que a muchos patronos les interese respetar la dignidad y sentido trascendente de la persona humana. Algo muy idealista, para la realidad que estamos viviendo.

Sea como sea, en un México que se encuentra polarizado sobre el camino a seguir, pero en el cual “las instituciones” han reconocido a Felipe Calderón como presidente de México, no queda más que darle vuelta a la página y empezar a solucionar los problemas del país.

Es de entenderse que 13 millones de mexicanos no tengan confianza en los dichos del candidato electo, recién pasaron por la desilusión del gobierno Foxista y su política neoliberal, cuando les esperan por delante otros seis años de política económica similar a la de los últimos 20 años. Pese a todo, consideramos que es en el aquí y el ahora donde debemos unir a México.

Eso no quiere decir que se claudique en los ideales. Se tendrá que dar un margen de maniobra a quien llega, pero tendrá que tenersele en severa vigilancia. En la teoría política se habla que si existe un gobierno ilegítimo de origen, puede legitimarse en el ejercicio, así las cosas, quienes consideran que existe ilegitimidad o inmoralidad en el ascenso a la presidencia por parte de Felipe Calderón, podrían darle la oportunidad no a él, sino a México.

Habrá que ver si el discurso de Calderón de buscar la solución a los problemas de México “rebasando por la izquierda”, nos llevan a buen punto. No vaya siendo que el rebase por la izquierda ocasione una colisión contra un vehículo que viene en sentido contrario, y no tanto la aplicación de políticas económicas que verdaderamente busquen el combate a la pobreza mediante la generación de riqueza.

Lo que creemos que no está a discusión, es la reforma laboral. No podemos aspirar a ser competitivos con el puro abaratamiento de la mano de obra, si no más bien generando consumo.

La compra y venta de mercancías, bienes y servicios con valor agregado, debe ser el motor que ayude a generar riqueza distribuible, la generación de pobres, lo único que generará será un círculo vicioso de pobreza, un escenario nada deseable.

Ojalá y **la promesa de campaña de ser el presidente del empleo**, de los **empleos justos y bien remunerados**, no queda solo en eso, como tantas promesas que se han escuchado a lo largo de la historia, de boca de los políticos en campaña. Hacemos votos porque se solucione el problema.

### **Análisis de datos**

El comportamiento seguido por la estadística de empleo, demuestra que la población económicamente activa (PEA) en México, no ha tenido el repunte que esperaba, para solucionar el déficit de empleos.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), responsable de emitir la estadística nacional, “el universo de personas directamente afectadas por el desempleo y las más precarias condiciones ocupacionales asciende a 31 millones 700 mil, que representan 30 por ciento de la población del país” .A más de lo anterior, Juan Antonio Zúñiga (1) refiere que durante el sexenio foxista, al menos 6.6 millones de personas, integrantes de la PEA se sumaron al desempleo abierto, encontraron ocupación en **changarros** o, en el mejor de los casos, se emplearon en

pequeños negocios con bajos salarios y precarias condiciones laborales. Además, 2.4 millones emigraron del país.

La siguiente tabla nos ilustra el comportamiento de la Población econonómicamente Activa, durante el sexenio de Vicente Fox:

<b>Período</b>	<b>Población Ocupada</b>	<b>Población desocupada</b>
2000/04	97.29	2.71
2000/06	97.54	2.46
2000/08	96.95	3.05
2000/10	97.40	2.60
2000/12	97.83	2.17
2001/02	96.77	3.23
2001/04	97.37	2.63
2001/06	97.52	2.48
2001/08	97.42	2.58
2001/10	97.01	2.99
2001/12	97.36	2.64
2002/02	96.94	3.06
2002/04	97.03	2.97
2002/06	97.23	2.77
2002/08	96.89	3.11
2002/10	97.07	2.93
2002/12	97.66	2.34
2003/02	96.99	3.01
2003/04	96.99	3.01
2003/06	97.00	3.00
2003/08	95.91	4.09
2003/10	96.06	3.94
2003/12	97.06	2.94
2004/02	95.88	4.12
2004/04	96.12	3.88
2004/06	96.35	3.65
2004/08	95.56	4.44
2004/10	95.92	4.08
2004/12	96.48	3.52
2005/02	96.19	3.81
2005/04	96.30	3.70
2005/06	96.37	3.63
2005/08	96.35	3.65
2005/10	96.43	3.57

2005/12	97.16	2.84
2006/02	96.40	3.60
2006/04	96.68	3.32
2006/06	98.68	1.32
<b>Elaborado con datos del Inegi</b>		

**(1) INEGI:** Hay casi un millón 550 mil personas desocupadas en México. Juan Antonio Zúñiga.

Marzo 12, 2007

Reporta el organismo incremento de 153 por ciento en lo que va del sexenio.

Desplome de 5.3 millones de puestos laborales en las grandes empresas.

Como puede deducirse, los promedios más bajos de ocupación los tuvieron los períodos que terminaron en Ago'03, Oct'03, Febrero, Abril, Junio, Agosto y Octubre de 2004, Febrero, Abril y Agosto de 2005, que promediaron entre sí, una ocupación del 96.06% y una desocupación del 3.94 por ciento respectivamente. Como se ve, los resultados laborales si bien quienes tienen un empleo bien remunerado, de tiempo completo, los verían como buenos, quienes forman parte del 3.94 por ciento, lo sufren gravemente.

La desocupación abierta afectó a casi un millón 550 mil personas en el primer trimestre de este año, confirmó el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

En este nivel, el número de habitantes en busca de empleo, sin encontrarlo, alcanza una dimensión 153 por ciento superior a la que tuvo al inicio del gobierno del presidente Vicente Fox Quezada.

Las informaciones del organismo señalan que en el cuarto trimestre de 2000, las filas del desempleo abierto, heredado de la administración del ex presidente Ernesto Zedillo Ponce de León, estaban integradas por 612 mil 209 personas en edad y condiciones para trabajar. Pero en los más de cinco años del gobierno actual, 936 mil personas más ingresaron al ejército de la desocupación abierta.

De acuerdo con los "indicadores estratégicos de ocupación y empleo", dados a conocer ayer por el organismo, 38.4 por ciento de la desocupación abierta afecta a mujeres. Mientras en el medio rural mexicano, durante este gobierno se registra una

disminución de un millón 800 mil personas en el número de integrantes de la población económicamente activa, lo que representa una reducción de 16.8 por ciento en la fuerza laboral del campo.

Aun con menos población, los problemas de empleo en las actividades agropecuarias se agravaron durante el gobierno encabezado por el presidente Fox.

En el cuarto trimestre de 2000, el universo de la desocupación abierta en el campo mexicano estaba constituido por 63 mil 369 personas, según las cifras del INEGI. Más de cinco años después, en el primer trimestre de 2006, ese número se elevó a 175 mil 33 individuos, lo que representa un incremento de 176 por ciento, de acuerdo con los indicadores dados a conocer por el mismo organismo.

En el curso de esta administración gubernamental, la población desocupada con estudios de nivel medio superior y superior se ha elevado en 119 por ciento, al pasar de 229 mil 619, en el cuarto trimestre de 2000, a 502 mil 717 en el primer trimestre del último año del gobierno que ofreció crear anualmente un millón de empleos durante su sexenio.

La oferta de trabajo para absorber a los habitantes que se integraron a la población económicamente activa (PEA) en este periodo. De acuerdo con los informes oficiales la PEA aumentó en 3.6 millones de personas, de las cuales 936 mil, más una cuarta parte, no encuentran una sola oportunidad de empleo formal o informal.

La PEA, que al término de 2000 era de 40.3 millones de personas, aumentó a 43.9 millones en el primer trimestre de 2006. Mientras la tasa de desocupación abierta, que al inicio del gobierno presidido por Vicente Fox se elevó de 1.5 a 3.5 por ciento en los mismos lapsos, como proporción de la población económicamente activa.

En la estrechez de la oferta de trabajo, las grandes empresas han tenido mucho que ver y no en poco por las precarias condiciones salariales y contractuales ofrecidos al personal en potencia.

Hace poco más de cinco años, los grandes establecimientos daban ocupación a 8 millones 975 mil 346 trabajadores. En el primer trimestre de 2006, este mismo tipo de empresas empleaban a 3 millones 630 mil 423 personas, un desplome ocupacional de 59.5 por ciento, que afectó a más de 5.3 millones de trabajadores.

Más de 11 millones 760 mil personas, 27.8 por ciento de la población ocupada, desarrolla sus actividades en el sector informal de la economía, y casi la mitad, 17.3 millones, trabaja en micronegocios

Por entidades, el estado de México y el Distrito Federal "constituyen los mercados de trabajo más grandes del país" y en ellos se emplea a casi una cuarta parte de la población ocupada a nivel nacional.

### **Perspectivas**

Como todo en la vida, si bien es importante saber qué es lo que sucede, mucho más importante es ponerle solución. La agenda legislativa del Congreso Mexicano, tiene entre sus pendientes la aprobación de la reforma laboral, principalmente la promovida por la Confederación Patronal Mexicana (Coparmex, sindicato patronal), llamada también Ley Abascal, en honor al actual Secretario de Gobernación, anteriormente Secretario del Trabajo de la República Mexicana.

Entre otras linduras que lesionan la autonomía sindical, la ley propuesta pretende permitir que los empresarios fijen unilateralmente las condiciones de trabajo (se supone que los contratos de trabajo se perfeccionan mediante el acuerdo logrado por la libre voluntad de las partes), de lo que se menciona, se busca que los patrones "fijen unilateralmente sus condiciones de trabajo, entre otras la distribución de jornadas y la duración de la contratación individual, evitando el pago de tiempo extra y ampliando su inestabilidad en el trabajo"<sup>1</sup>.

Se evidencia que los cambios propuestos, buscan lesionar más que ayudar a los trabajadores, bajo el espectro de una "nueva cultura laboral" se ocultan una serie de cuestiones que lo que buscan es fundamental: reducir el costo de la mano de obra. Ello perjudica principalmente a los que viven en desventaja socioeconómica.

Pablo González Ulloa <sup>2</sup>, refiere que si bien no es posible pedir que se vuelva al estado antiguo de las cosas, el mundo cambiante está borrando la certeza que antes ofrecía, y que la ausencia de esta, va a producir un estado de soledad y malestar colectivo, el cual obligará a que los estados y las compañías reconsideren lo perdido.

No se puede vivir en un mundo en desesperanza, cuando se pierde toda la esperanza, **¿para qué existir?, ¿para qué esforzarse?**

El sistema capitalista se asume como el sistema de las oportunidades, y si en su dinámica la gente debe estar preparada para competir, dado que solo sobrevivirán los más fuertes, ¿qué sucederá con aquellos que no tienen la fuerza o no se prepararon para el cambio? ¿Tendrán la oportunidad de recuperar el tiempo perdido? Espero que sí, pues de no ser así, no solo sería poco ético, sería inhumano.

---

<sup>1</sup> Arturo Alcalde Justiniani, Periódico La Jornada, 2006

<sup>2</sup> Pablo González Ulloa Aguirre, Comentario del libro: Dahrendorf, Ralf, *En busca de un nuevo orden. Una política de libertad para el siglo XXI*, Barcelona, Paidós, 2005.

## 4.2 Lo inseguro en la falta de un establecimiento fijo.

### ASPECTOS GENERALES.

#### Establecimiento Mercantil

Como se expuso en el capítulo I, subinciso 1.2.3, en donde se definió al **establecimiento mercantil**, como el lugar donde se constituye la empresa, lo normal, es decir, no obligatorio, es que un empresario desarrolle su actividad en un **establecimiento mercantil**. El establecimiento mercantil viene definido en los artículos 3, 85 y 86 del Código de Comercio. Por lo que debemos considerar a la empresa como lo principal y a los establecimientos como lo accesorios.

Desde un punto de vista jurídico las características de un establecimiento mercantil son su organización de los medios, de los factores de producción, humanos y materiales. El establecimiento mercantil, para el derecho, es una organización particular, fruto de la creación intelectual del empresario. Como organización particular, está integrada por diferentes elementos de carácter material y personal, elementos que tienen su valor, y que todo ellos, integrados, conforman sinergias.

En el establecimiento mercantil el valor económico tiene una importancia capital porque dicho valor permite el establecimiento de negocios jurídicos; podemos comprar o vender el establecimiento, arrendarlo, entregarlo en usufructo o hipotecarlo.

Los establecimientos mercantiles pueden ser diferenciados en **Primarios**; sedes centrales de las empresas, y **Secundarios**, Fábricas, Delegaciones, Agencias y Sucursales.

El establecimiento mercantil será por nosotros entendido como un conjunto de elementos físicos o materiales y personales dirigidos a la consecución de un fin determinado, de naturales empresarial o mercantil.

#### Concepto de establecimiento permanente.

Se considera establecimiento permanente cualquier lugar de negocios donde se

desarrollen, parcial o totalmente, actividades empresariales o se presten servicios personales independientes. Estos lugares son, por ejemplo:

- Sucursales
- Agencias
- Oficinas
- Fábricas
- Talleres
- Instalaciones
- Minas
- Canteras
- Cualquier lugar de exploración, extracción o explotación de recursos naturales

## **COMERCIO AMBULANTE**

En este capítulo se abordarán temas que van desde la definición del ambulante, de comerciante ambulante, los antecedentes del comercio, las causas y consecuencias, los aspectos jurídicos, políticos y fiscales que envuelve este problema, el papel de la sociedad dentro de esta actividad, las organizaciones comerciales, hasta las ventajas y desventajas que se presentan con el comercio ambulante.

Definición del comercio ambulante y comerciante ambulante.

Ambulante quiere decir el que se traslada de un lado a otro sin establecerse en un punto fijo, mismos que existen y causan problemas menores.

Sin embargo existen definiciones como las de la Dirección General de Abasto, Comercio y Distribución del GDF y que también maneja el INEGI y la CANACO, en las que se define como:

**"agrupaciones comerciales que ejercen el comercio de productos generalizados en la vía pública o terrenos (sitio fijo) ya sea o no propiedad del GDDF y que carecen de la más indispensable infraestructura para su funcionamiento adecuado".<sup>1</sup>**

Según el artículo 135 de la Ley de Hacienda del D.F., define al comerciante ambulante como la persona que usa las vías públicas del Distrito Federal para realizar actividades mercantiles de cualquier tipo, ya sean en puestos fijos, semifijos o en forma ambulante.

Existen diferentes concepciones sobre la definición del comercio ambulante, unos lo llaman "sector informal de la economía", otros "economía subterránea", "economía sumergida" o "economía ilegal", a los trabajadores de este sector se les denomina "trabajadores independientes", "trabajadores informales", "trabajadores ilegales", "trabajadores por cuenta propia" o "cuenta propista", etc... <sup>2</sup>

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), después de mucho tiempo de estudio, la definió como el sector no ordenado, constatando la presencia de un gran número de ciudadanos pobres que producían bienes y servicios sin que sus actividades estuviesen reconocidas, estructuradas o reglamentadas por las autoridades públicas.

---

<sup>1</sup> Citado en la obra de Moisés Castillo, Vía pública y comercio informal en la Ciudad de México, p. 23

<sup>2</sup> José González, El comercio informal, situación y problemática: respuestas y propuestas, p. 36

### **Antecedentes del comercio ambulante**

Si bien el comercio no es propio de civilizaciones recientes, ya que en la antigüedad, siendo el hombre sedentario, los habitantes de los poblados más pequeños acudían a las ciudades más grandes para intercambiar sus productos y servicios, en un proceso mercantil denominado trueque; este tipo de comercio podría identificarse como el antecedente más próximo al ambulante.

También en el Nuevo Testamento se mencionan los nuevos mercaderes escritores de la Edad Media, del Renacimiento, también aluden a los comerciantes y en la etapa del surgimiento del capitalismo, los autores clásicos y marxistas mencionaban la

intensidad de las actividades de intercambio de mercancías y servicios de las ciudades.

Lo anterior se debe a que las personas prefieren un espacio, libre de vigilancias y de otras reglas establecidas para controlar y regular esas actividades comerciales.

Antes de la conquista por los españoles el comercio era realizado en tianguis o mercados, los cuales generalmente se establecían cuatro veces al mes en cada punto (Xochimilco, Texcoco, Zumpango, Tacuba).

Los tianguis más importantes eran los de Tlatelolco y Tenochtitlan, a ellos llegaban productos provenientes de diversas regiones del continente.

Ya en la década de los sesenta, con la escasez del proceso de industrialización comienza a expresarse la economía informal como fuente de trabajo. Se expande en la década de los setenta como consecuencia del aumento crónico del desempleo y en la década de los ochenta se desarrolla y consolida como un sector de la economía.

### **Causas del comercio ambulante**

La economía informal como un nuevo suceso socioeconómico y manifestación social, obedece a tres aspectos:

- **El coyuntural.** "La economía formal y el aparato productivo de bienes y servicios han sido incapaces de proporcionar empleo estable y bien remunerado a los trabajadores en general y a los jóvenes y mujeres que se incorporan cada año al mercado de trabajo, lo cual se agudiza por los programas de reajuste económico, las migraciones internas y externas, sobre todo a la gran ciudad, provenientes del campo o de las ciudades pequeñas y

marginales, así como por la aplicación indiscriminada de las nuevas tecnologías del aparato productivo".

- **El estructural.** Aunque la economía informal inició por la insuficiencia del desarrollo industrial, se ha convertido en una situación permanente, como consecuencia de la crisis del capitalismo.
- **Las políticas neoliberales.** "La economía informal se ha desarrollado y se consolida como parte de la nueva economía globalizada con el máximo de descentralización operativa".

Para los trabajadores de la economía informal ésta actividad ha sido la vía para satisfacer sus necesidades elementales. Entre las que se encuentran las siguientes:

- **Los ingresos que perciben son superiores a los mínimos establecidos que se pagan en el país.**
- **La continúa amenaza del desempleo y la inestabilidad en el trabajo asalariado.**
- **La idea de independencia frente al trato de los patrones**
- **La ilusión de la mejoría por el esfuerzo propio.**

### **Consecuencias del Comercio Ambulante**

El comercio ambulante ocasiona los siguientes problemas:

- Problemas políticos
- Contaminación de alimentos, alimentos, ruido
- Inseguridad pública
- Obstrucción de la vialidad
- Bloqueo de calles
- Drogadicción

### **Aspectos jurídicos, políticos y fiscales.**

Por la vía jurídica, a través de la legislación mexicana resulta factible explicar la existencia irregular del comercio en las calles y en los espacios públicos. El artículo 5º. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que no se puede impedir a ninguna persona que se dedique al comercio que le acomode, siendo lícito; condicionando el ejercicio de esta libertad a determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros, o a resolución gubernamental cuando se ofendan derechos de la sociedad.

En la actualidad el gobierno federal es poco probable que obtenga recursos suficientes para cumplir con sus responsabilidades de desarrollo económico (carece de recursos para fomentar la industria manufacturera, necesita fondos para la industria energética y para el sector agropecuario), social, educativo y de salud, esto a consecuencia de que mantiene un desequilibrio fiscal.

Es por ello que se vio en la necesidad de promover una reforma tributaria que impone un IVA del 10%.

### **Rol de la sociedad ante esta problemática**

El pueblo en forma habitual acude a este subsector de la economía por variadas razones como la proximidad, el encontrar los productos más económicos, pero se olvidan de asumir su responsabilidad para que se efectúe la reglamentación, el aseo y poder asegurar el respeto al derecho de terceros.

Por lo antes citado, bien vale la pena pensar en el rol, la tarea y responsabilidad de quienes intervienen como actores en esta relación económica, ya que la sociedad es parte y juez, la primera cuando acude a comprar y la segunda cuando reclama el respeto a su derecho para transitar sin problemas por las calles, su derecho de seguridad personal y pública y la higiene y el aseo de las zonas afectadas por esa actividad.

### **Organizaciones de comerciantes ambulantes**

Al crecer el comercio ambulante también crecieron las expectativas del mismo, los ambulantes se solidarizan y peleaban juntos por mejores espacios, por el incremento de sus ingresos, por la rotación de productos, por la exigencia de sus "derechos como ambulantes"

Las organizaciones de ambulantes brindan protección principalmente porque:

- A través de esta estructura se pueden defender los lugares de trabajo de los vendedores frente a las amenazas de desalojo de las autoridades
- Dan certidumbre a las transacciones comerciales que se establecen entre los proveedores y los vendedores.
- Regulan la competencia entre los mismos vendedores
- Controlan la disputa por el espacio público entre organizaciones de vendedores ambulantes.

### **Acciones gubernamentales**

Los vendedores no autorizados o quienes incumplan los lineamientos convenidos serán retirados por la policía y puestos a disposición de los jueces cívicos, por ser competencia de los cuerpos de seguridad actuar cuando se cometen infracciones en vía pública.

El monto del pago, de entre 5 a 60 pesos diarios, se determinará en función del espacio ocupado, tipo de estructura y nivel comercial de la zona, aplicándose exclusivamente a los comerciantes que conforman parte de los programas de ordenamiento delegacionales.

También existen programas que han excluido al ambulante como el reciente Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario o de apoyo a "changarros", en cuya presentación, se manifestó que estos créditos no son subsidios paternalistas ni populistas, sino un respaldo a la capacidad emprendedora de la gente más necesitada.

## **Ventajas y desventajas del comercio ambulante:**

Las ventajas del comercio ambulante son:

- Independencia de no tener un jefe, ni un horario preestablecido de trabajo
- La flexibilidad para ingresar en la actividad
- Los ingresos, aunque vacilantes, dependen del arranque personal, por lo que hay posibilidades de mejora económica
- Para las mujeres representa una ventaja muy importante: el cuidado de los hijos.

Desventajas:

- La inestabilidad en los ingresos
- La falta de seguridad laboral
- La ausencia de prestaciones
- Los riesgos propios de la ocupación (desalojos o peleas con otros ambulantes)

### **4.3 Problemas legales en la demostración de la relación laboral**

El nuevo modelo de desarrollo, basado en la apertura de mercados, la integración económica, la búsqueda de competitividad y la racionalización del papel del Estado, ha afectado a las sociedades reduciendo los niveles de empleo y deteriorando las condiciones de trabajo.

Muchos analistas concuerdan que la globalización produce competencia en desigualdad de condiciones y en forma desleal entre grandes y pequeños productores pero, los intereses que predominan son los de los grandes productores. En cuanto al comercio, los países subdesarrollados o en vías de desarrollo no tienen las mismas ventajas que tienen otros países que se han preparado para estos procesos. Se dice así mismo, que el trabajador ha perdido capacidad organizativa y capacidad de defensa. Hay una precarización del empleo. Se produce más con mucha menor fuerza laboral y hay un rompimiento de esquemas en las relaciones de producción. Se produce una reducción de los costos sociales, es decir, se invierte cada vez menos en seguridad social. Se genera una alta movilidad laboral, una flexibilidad y una desregulación en el empleo, es decir, los obreros son cada vez menos necesarios en la producción y son cada vez más fácilmente sustituibles en los puestos de trabajo ya que se tiene una gran disponibilidad de mano de obra, hay una gran cantidad de personas sin empleo o subempleadas de manera que, cuando se enferme un trabajador, es fácilmente sustituido. La posibilidad de ser fácilmente sustituido es clave, porque al capital no le preocupa en última instancia si enferma o muere, porque no son un elemento especializado. Eso hace que el capital no sienta la necesidad de hacer fuertes inversiones en el área social.

El mundo laboral se está transformando, los trabajos que antes eran para toda la vida se están convirtiendo en ocasionales y una profesión que antes tenía mucha salida laboral puede transformarse, de la noche a la mañana, en un oficio sin valor. Ya casi no existen los trabajos de tiempo completo. La mayoría están siendo reemplazados por puestos de media jornada, trabajos temporales y trabajos mal remunerados.

Desde hace varios años en la mayoría de países de Latinoamérica y el Caribe, se ha incrementado la cantidad de despidos masivos, debido a la reducción de las empresas estatales o por falta de competitividad de las empresas privadas.

En el caso de los bancos, se avecina un drástico reemplazo de pequeñas sucursales por cajeros automáticos, de modo que sólo se necesitará un pequeño número de bancarios que reciban información continuamente para actualizar datos. Según el Instituto de Investigaciones Económicas predice que en el sector financiero, en los próximos diez años, la mitad de los trabajadores perderá su empleo. Innumerables profesionales del sector servicios desaparecerán como los archiveros, bibliotecarios, empleados de agencias de viajes, comerciantes minoristas y colaboradores de periódicos.

Otros sectores que se ven amenazados por fuertes descensos de empleo son las empresas de telecomunicaciones, las compañías aéreas y el sector público, ya que se automatizarán los servicios.

En ese orden, el crecimiento del desempleo y por ende el del ambulante o sector informal, nos lleva a la problemática de la demostración de la relación laboral:

**1.-El lugar de ubicación de la empresa** produce importantes efectos jurídicos. Entre otros, determina la competencia judicial y registral, en los negocios en que la empresa interviene. Así mismo, determina el domicilio fiscal de las personas físicas o morales de acuerdo al lugar donde se encuentre el asiento principal de sus negocios.

## **OBLIGACIONES EMPRESARIALES OMITIDAS POR EL AMBULANTE**

Publicidad Mercantil.

Los comerciantes tienen el deber de participar la apertura del establecimiento o despacho de su propiedad, por los medios de comunicación que sean idóneos. Esta información dará a conocer el nombre del establecimiento o despacho, su ubicación y objeto.

El incumplimiento de esta obligación no tiene en términos generales sanción.

El Registro de Comercio.

Los comerciantes deberán inscribir en el Registro de Comercio aquellos documentos cuyo tenor y autenticidad deban hacerse notorios, así como: las escrituras constitutivas de las sociedades mercantiles, la disolución de las sociedades mercantiles, el nombramiento de los liquidadores de las sociedades mercantiles, los acuerdos de fusión, transformación y escisión de las sociedades mercantiles, etc.

La inscripción en el Registro de Comercio es potestativa para los comerciantes individuales, por el contrario, dicha inscripción es obligatoria para las sociedades mercantiles

Registros Especiales.

Además del registro de Comercio, existen regulados por nuestra legislación otros registros especiales relativos a determinados actos o documentos de carácter mercantil o que se relacionan con la materia.

Ejemplos de estos son: el registro público marítimo nacional, registro nacional de inversiones extranjeras, etc.

Contabilidad Mercantil.

Todos los comerciantes están obligados a mantener un sistema de contabilidad de acuerdo con las disposiciones del propio Código de Comercio.

El comerciante esta obligado a llevar y mantener un sistema de contabilidad adecuado. Este sistema podrá llevarse mediante los instrumentos, recurso y sistemas de registro y procesamiento que mejor se acomoden a las características particulares del negocio, pero en todo caso deberá satisfacer los siguientes requisitos mínimos: a) permitirá identificar las operaciones individuales y sus características, b) permitirá seguir la huella desde las operaciones individuales hasta las cifras finales de las

cuentas y viceversa, c) permitirá la preparación de los estados que se incluyan en la información financiera del negocio

El comerciante deberá conservar debidamente archivados, los comprobantes originales de sus operaciones. Todo comerciante está obligado a conservar los libros, registros y documentos de su negocio por un plazo mínimo de 10 años.

Sanciones.

Excepto por el caso de que los libros de contabilidad se lleven en idioma extranjero, no existe en nuestra legislación mercantil sanción directa por el incumplimiento de las obligaciones de los comerciantes en relación con dichos libros.

Correspondencia.

Los comerciantes están obligados a la conservación de la correspondencia que tenga relación con su empresa. Los comerciantes están obligados a conservar los originales de aquellas cartas, telegramas o documentos en que se consignen contratos, convenios o compromisos que den nacimiento a derechos y obligaciones y deberán conservarlos por un plazo de 10 años por lo menos

Inscripción en la Cámara de Comercio o Industria.

Los comerciantes están obligados a inscribirse en la Cámara de comercio o industria que corresponda, durante el mes de enero de cada año. La falta de cumplimiento de dicha obligación es sancionada con una multa igual al monto de la cuota de inscripción que debió ser cubierta.

**2.-Clase de trabajo.** Para nuestra legislación laboral, trabajador es la persona física, nunca moral, que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

En las disposiciones de **seguridad social** , amparan y protegen no sólo a dichos trabajadores, sino también al que lo hace en forma independiente, sin dependencia ni

subordinación a los profesionales, comerciantes en pequeño y demás trabajadores no asalariados, así como los ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios etc.

Como persona física, trabajador, debe entenderse en cuanto sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en iguales condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, remitiéndonos a lo dispuesto por el Art. 4 Constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, y es complementado por el código civil que establece que los cónyuges, tanto el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral social o familiar.

Legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Lo cierto es que se violan las garantías individuales de las personas, toda vez que el patrón si seleccionan a su personal atendiendo a todos y cada uno de los atributos o condiciones que señala la ley como aquellos sobre los que no debe hacerse distinciones.

Al referirse a las personas que se aplicará la ley de trabajo, nuestra Carta Magna menciona los términos obrero, jornalero y artesano y en cambio la ley federal del trabajo se refiere solo al concepto trabajador como uno de los sujetos de la relación de trabajo.

En la práctica casi siempre se utiliza la expresión de empleado a referirse a los trabajadores y de empleadora a referirse al patrón.

## CLASES DE TRABAJADORES

A).- El trabajador de planta, que es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde

el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

B).- El trabajador temporal, es aquel trabajador que sustituye a otro por un periodo determinado de tiempo, como su nombre indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio, como por ejemplo el que sustituye a un empleado enfermo, mientras dura la enfermedad del sustituido.

C).-El trabajador eventual, que es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo, el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento.

D).- El trabajador de temporada, cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo, los que prestan sus servicios en las tiendas comerciales como Gigante, comercial Mexicana etc. En las temporadas de Navidad o de Reyes, tiene la necesidad de contratar a más personal mientras dura la temporada.

E).- El trabajador a destajo, que es al que se le paga por unidad de obra ejecutada.

Es muy importante distinguir al trabajador de Base con el de Planta, el trabajador de base es el trabajo que no es de confianza; y el trabajo de confianza puede ser de planta y sus funciones son de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización de carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

La estabilidad en el empleo es la aspiración fundamental del derecho del Trabajo y su principio rector, el cual es reconocido incluso por nuestra carta magna.

También pueden clasificarse los trabajadores atendiendo a sus organismos gremiales o de clase, en sindicalizados y no sindicalizados.

También se pueden clasificar atendiendo a su empleador, en trabajadores particulares, los que corresponden en general a la iniciativa privada y otros organismos y trabajadores o funcionarios públicos, trabajadores de los estados, de la Federación y de las entidades municipales de la república, trabajadores bancarios etc.

La ley comprende no en forma genérica, sino directa y específica a los trabajadores de confianza, de buques, a las tripulaciones de aeronaves civiles, a los ferrocarriles a los autotransportistas, a los que realizan maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal, a los trabajadores del campo , a los agentes de comercio y similares, a los deportistas, profesionales, actores, músicos, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos, trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y similares, a los médico residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y a los trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, a todos los que por las características especiales de los trabajos o servicios que prestan , los catalogan , la ley bajo la denominación de TRABAJOS ESPECIALES, a los que dedican disposiciones específicas para cada una de dichas actividades.

Los policías bancarios no fueron considerados trabajadores para la ley federal del trabajo, por ser una autoridad la que efectúa sus nombramientos o designaciones , aunque en estos casos, si el policía bancario, aparte de su función normal como tal, realiza para el patrón otra función o actividad laboral, como pudiera ser la de servir de chofer o cualquier otra labor diferente a la de la policía, sería considerado trabajador a los efectos de la ley federal del trabajo, pero sólo en lo que se refiere a la labor extra desempeñada.

Los Profesionistas

En relación a los profesionistas que son contratados por las empresas mediante contratos denominados de prestación de servicios profesionales, y se les paga por honorarios, podemos afirmar en base a los criterios de la Corte, que para un profesionista adquiera la obligación de atender normalmente los problemas que se presentan en una empresa, estableciéndose una relación continua y permanente de prestación de servicios profesionales, aunque se retribuya dichos servicios con una igual, u honorarios mensuales, esa relación es de naturaleza laboral, en virtud de la intensidad, calidad y lugar del trabajo desarrollado por el profesional en forma continua y permanente, éste adquiere el carácter de salariado, debiendo recibir toda la protección que señala la ley federal del trabajo.

El profesional por tener tal carácter no puede ser excluido de los beneficios y derechos que a los trabajadores en general les otorga la ley de la materia, pero tampoco puede en todos los casos ser considerado como beneficiario de dicha ley, pues son las condiciones en que presta el servicio, especialmente la SUBORDINACIÓN, las que determinan si se trata o no de una relación laboral o de una simple prestación de servicios profesionales.

### **3.- Determinar quien es el Patrón.**

PATRÓN, es el empleador de obreros, según el diccionario, y para nuestra ley laboral, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo quedar estos subordinados a aquel.

Para algunos tratadistas patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyo los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación.

Pero para la corte establece que para demandar al patrón, no tiene el trabajador que conocer sus características jurídicas, basándose sólo con que sea identificado nuestras legislaciones son omisas en cuanto a definir la figura de empresario, que es la persona que por cualquiera de los medios señalados en la ley, se encarga dirige y es la responsable de la realización de una obra o la prestación de un servicio. Por lo que se puede ser patrón, sin ser necesariamente empresario y se puede ser empresario sin ser necesariamente patrón.

Empresa desde el punto de vista del derecho mercantil, es el organismo que realiza la coordinación y dirección de los factores económicos de la producción, cuando tienden a satisfacer el consumo a cambio de una ganancia, y puede ser manejado por una persona física o moral.

Para la ley laboral, empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, pudiendo ésta para los efectos de la ley federal del trabajo será, administrada en forma directa o descentralizada por el gobierno federal o actuar por contrato de concesión federal para la ley prevalece el criterio económico sobre el jurídico.

El empresario debemos unirlo a la idea de la ganancia, de donde podemos entender que empresario es el que recibe la ganancia que produce la empresa, la que puede ser variable a diferencia de los demás elementos humanos o trabajadores que colaboran en la empresa, los que por su característica de subordinación solamente reciben la retribución denominada salario que es fijo y se ajusta periódicamente de acuerdo con el índice inflacionario del país y la situación económica de la empresa.

En nuestra opinión, empresa es una entidad de actividades humanas coordinadas, para la realización de un fin económico o social, la que se compone de empresarios, quienes aportan el capital, trabajadores que aportan su fuerza de trabajo y es regida por las normas aplicables su naturaleza, y generalmente producen bienes o servicios.

Con todo esto entramos a la problemática de resolver, aun cuando tuviéramos resueltos los tres problemas expuestos anteriormente con el problema práctico de iniciar el procedimiento mediante la notificación al patrón de que existe una demanda en su contra, ya que no existe la certeza administrativa, para ubicarlo en un lugar, espacio u otro que garantice lo mas elemental que consistiría en por lo menos contar con un domicilio para ello; lo que lleva a mi propuesta de tesis que siendo el caso, por lo menos se designe el domicilio particular del patrón a falta de domicilio mercantil.

Esto con el fin de poder iniciar un procedimiento laboral, que bien otorgue certeza y seguridad para el trabajador de este sector tan incierto por lo que propongo que el trabajador por lo menos conozca estos puntos básicos de su relación de trabajo:

- **TENER LA CERTEZA DE QUIEN ES EL PATRON.**
- **IDENTIFICAR PLENAMENTE QUE CLASE DE TRABAJO VA A REALIZAR.**
- **LUGAR EN DONDE SE VA A DESEMPEÑAR EL TRABAJO.**
- **TENER UN DOMICILIO DEL PATRON QUE GARANTIZE PUEDA SER NOTIFICADO O EMPLAZADO A JUICIO.**
- **HORARIO DE TRABAJO.**
- **MONTO DE SALARIO.**
- **PRESTACIONES A LAS QUE TIENE DERECHO.**

Visto esto, es muy claro, que aunque el patrón de la empresa u establecimiento ambulante, evada a todas luces sus obligaciones administrativas, no debe seguir evitando la responsabilidad que tiene ante la relación laboral existente y que por así convenir a sus intereses hace caso omiso de sus obligaciones dejando sin garantías constitucionales a su o sus trabajadores utilizando practicas dolosas como son:

### **Encubrimiento de la relación de trabajo**

El encubrimiento de la relación de trabajo se refiere a la creación de una apariencia distinta de la que en verdad aquella tiene y puede versar sobre sus diversos elementos, pero en cualquier caso está destinada a anular o a atenuar la protección legal. Supone, por tanto, una acción que pretende ocultar o deformar la relación de trabajo, tras el ropaje de otra figura jurídica donde el trabajador tenga menor protección legal.

El encubrimiento más radical consiste en hacer aparecer una relación de trabajo con el aspecto de una relación de naturaleza jurídica diferente, bien sea civil, comercial, cívica, cooperativa, familiar, o cualquier otra.

En uno de los estudios consultados se menciona la situación de una aeromoza con tres años de servicios, quien en razón de su estado de gravidez fue retirada de la programación de vuelos y de un curso con vistas a su ascenso, sin que se le asignaran nuevas funciones. La aeromoza quedaba así privada de remuneración, pues sólo recibía un salario mensual a comisión por vuelos, y no había sido declarada al instituto de seguridad social. La aeromoza demandó judicialmente el amparo de sus derechos como trabajadora. La empresa desconoció que mediara entre ella y la aeromoza una relación de trabajo. Alegó más bien que había suscrito con ella un contrato comercial, en su calidad de representante de una compañía anónima. No obstante, tras haber acreditado la aeromoza su prestación efectiva de servicios a la aerolínea, el tribunal de primera instancia dio por demostrada la relación laboral entre ambas y declaró el recurso en favor de la trabajadora. (En otra sentencia, un tribunal refiere la práctica de una aerolínea de condicionar el empleo de una aeromoza a la constitución fraudulenta de una compañía, para hacerle el pago de salarios por intermedio de ésta).

Asimismo, en varios estudios ha sido mencionada la figura de contratos de formación, o de prestación de servicios cívicos temporales por parte de jóvenes graduados de educación superior, figuras que tienen una finalidad específica de interés general y que en la práctica llegan a ser utilizadas como medio regular de empleo en ciertas oficinas públicas y privadas, a mucho menor costo que el de un contrato de trabajo y sin la protección que éste significa para el trabajador.

El encubrimiento puede versar no ya sobre la naturaleza jurídica de la relación, sino sobre la *modalidad* en que la misma ha sido establecida. Por ejemplo, una vinculación de carácter estable e indefinido, puede ser presentada con la apariencia de un contrato de corta duración. Es lo que sucede cuando el contrato de trabajo es aparentemente convenido por un período determinado, o para realizar una tarea precisa, pero luego es renovado repetidas veces, en forma sucesiva o no, lo cual puede significar la intención inicial o sobrevenida de crear una relación estable, encubriendo con una inestable.

Puede haber encubrimiento también en la *identificación del empleador*, cuando la persona así designada resulta ser un intermediario que aquél ha puesto para que haga sus veces, y eventualmente lo libere de toda presencia en la relación de trabajo y sobre todo de responsabilidad.

### **Ambigüedad objetiva en las relaciones de trabajo**

Al lado del fenómeno intencional del encubrimiento, existen circunstancias objetivas en las cuales no aparecen con claridad todos los elementos que caracterizan a la relación de trabajo. Esto puede ocurrir por la forma específica, compleja, como se entablen las relaciones entre un trabajador y la persona a quien ofrece sus servicios, o por la evolución que esas relaciones sufran con el correr del tiempo.

Especialmente en ambientes de trabajo donde se producen cambios importantes, sobre todo tecnológicos y de organización del trabajo, es posible y en ciertos casos necesarios apelar a una serie de fórmulas flexibles y dinámicas de empleo, impensables en otros tiempos y que pueden ser difíciles de encuadrar entre los elementos clásicos de la relación de trabajo.

Las dificultades pueden versar inclusive sobre la determinación del trabajador dependiente y la figura del empleador.

### **La identificación del trabajador dependiente**

En una relación de trabajo tradicional, la identidad del trabajador normalmente no se presta a dudas. En cambio, muchos trabajos pueden ser acordados con inéditos márgenes de autonomía para el trabajador, porque lo permitan o lo exijan las condiciones de la empresa, hasta llegar a crear una clara distancia entre el dador de trabajo y el que lo ejecuta, y ese solo factor, u otros, pueden introducir la duda de que en tales casos exista, precisamente, la subordinación o dependencia propias de la relación de trabajo.

A su vez, las condiciones de modo, tiempo y lugar de la prestación de servicios pueden no guardar ninguna relación con los signos que está acostumbrado a apreciar el juez como manifestaciones de una relación de esa índole.

Las dudas pueden comenzar por la percepción que se tenga del trabajador o de la trabajadora, inclusive por lo que la propia persona pueda pensar de sí misma. La persona puede creer que es independiente, porque así lo deja ver el texto de su contrato, aun cuando no sea cierto. O simplemente por no saber cuál es su condición, como lo expresaba un lector a una sección de un periódico, en los siguientes términos:

***Trabajo a honorarios desde hace dos años y el único beneficio que tengo son vacaciones pagadas ¿dónde debo dirigirme para obtener información sobre mi caso, en cuanto a derechos y obligaciones?***

La deformación en la percepción se puede observar también en las propias estadísticas sobre la población trabajadora, sea por no corresponder adecuadamente sus categorías a lo previsto en las normas jurídicas, o por estar afectadas por ese mismo elemento de duda; o bien por depender de respuestas de entrevistados que, como ese lector, no necesariamente tienen una imagen fiel de su propia condición jurídica.

### **La identificación del empleador**

La existencia del empleador y su identificación tampoco se ponen generalmente en duda, cuando el trabajador se entiende en sus actividades con una sola persona, o su representante, la misma que lo contrató, como a todos sus compañeros de labores, y que ejerce todas las funciones propias de un empleador: asigna tareas, da instrucciones, remunera, corre con los riesgos, percibe los beneficios y puede poner término a la relación de trabajo.

En la Comisión del Trabajo en Subcontratación se discutió específicamente acerca de una situación más compleja, en la cual existen al menos tres personas de alguna manera relacionadas: el trabajador, el empleador y el usuario. Más aún, el único

artículo aprobado, durante la segunda discusión, se refería, precisamente, a la persona que trabaja en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, no obstante no tener ninguna relación de trabajo reconocida con ésta.

En tal situación, la identificación de la figura del empleador llega a hacerse difícil en ocasiones, cuando a los ojos del trabajador puede aparecer desdoblada, en varios sujetos posibles. O éste puede no saber si trabaja para una persona o para otra, por la clase de trato que tiene con ellas, como empleadores o como beneficiarios finales de su actividad. En un contexto empresarial de esta clase, un trabajador puede no saber exactamente a quien debe reclamar el pago de la remuneración o la reparación de un accidente de trabajo, por ejemplo, sobre todo cuando éstos le son negados; o bien si podrá recurrir a estos efectos también contra el usuario final de sus servicios, si fuere el caso.

La determinación de las responsabilidades del empleador, o la garantía de las mismas, en las relaciones de trabajo antes descritas, plantea cuestiones jurídicas difíciles de resolver y que suelen tener un trasfondo importante de intereses contrapuestos. La dificultad mayor estriba en mantener el nivel de protección que la ley tradicionalmente prevé para el trabajador en una relación bilateral sin terceros interesados, dentro de un contexto más variado y fluido, sin por ello poner trabas a una actividad empresarial legítima. Es, sin embargo, una dificultad que debe ser superada, pues en ausencia de normas y mecanismos efectivos, el sujeto tutelado en la relación de trabajo podría quedar colocado en una situación de desigualdad e indefensión.

Algunas legislaciones nacionales contienen disposiciones importantes relacionadas con esta cuestión, pertinentes y en ocasiones muy oportunas pues algunas datan de la primera mitad del siglo XX, pero no siempre del todo eficaces. Esas disposiciones se refieren básicamente al trabajo para contratistas, o para agencias de empleo temporal, y tratan de aspectos tales como el registro de contratistas y agencias, la igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores del contratista y trabajadores directos del usuario de los servicios de éste, obligaciones y responsabilidad del usuario. En sentido

semejante, algunos instrumentos de la OIT, uno de ellos muy reciente, se ocupan también de esta materia.

De manera significativa y elocuente de los cambios recientes, también ha habido esfuerzos gubernamentales y empresariales por restablecer un clima de responsabilidad que tienda a poner a resguardo al trabajador frente a varios posibles empleadores y en caso de una eventual confusión entre empleadores y usuarios de los servicios de éstos.

Estas iniciativas expresan la voluntad de protección de los trabajadores en el ámbito nacional, en el caso de los gobiernos, o de un sector o una industria, desde una perspectiva empresarial. Junto con ellas cabe mencionar también las poderosas e imaginativas campañas de opinión que han tenido lugar, capaces de alejar a grupos de consumidores de productos o servicios en cuya realización no se tienen en cuenta normas básicas del trabajo.

En las investigaciones se confirmó en la mayoría de los países la tendencia empresarial de operar a través de otras empresas, o en todo caso de personas ajenas, situadas dentro de las propias instalaciones del beneficiario o aun fuera de ellas, o aun en un país diferente: mediante arreglos diversos, sin recurrir directamente a relaciones reguladas por la legislación del trabajo, aunque con repercusiones importantes en la manera y las condiciones como se establecen las relaciones entre empleadores y trabajadores.

También ocurre, en el mismo sentido, que la empresa, o hasta una oficina pública, funcione con un porcentaje fijo de trabajadores que formalmente son exteriores a ella pues han sido «suministrados» por otra empresa y figuran como contratados por ésta. Dicho porcentaje puede ser elevado. Situaciones ambiguas semejantes surgen cuando un trabajador es «transferido» de una empresa a otra, o es «convertido» en independiente, por ejemplo como consecuencia de procesos importantes de reforma.

Tales procesos, capaces de afectar a muchos trabajadores, pueden tener lugar con ocasión de experiencias de programas de ajuste estructural, o de privatización, o de

reorganización de una empresa; o como medidas de racionalización de los servicios, con vistas a un mayor rendimiento y eventualmente a reducir pérdidas, o a incrementar ganancias.

#### **4.4 La inseguridad laboral.**

Visto lo anterior es evidente que el Estado debe ser el patrocinante mayor del acceso de todo ciudadano a una relación laboral adecuada y estable, sin que ello excluya la participación de la familia y la sociedad (sobre todo de los protagonistas directos: organizaciones patronales y de trabajadores) quienes están expresamente comprometidos, y ante la ineficacia del Estado, para generar empleos suficientes con una remuneración que genere estabilidad laboral para la tranquilidad y seguridad económica de las familias, y lejos esta la seguridad de saber si vas a tener un trabajo el día de mañana.

Entrando al siglo XXI, la Ciudad de México, una de las ciudades más poblada del planeta, la Inseguridad Laboral se ha hecho patente desde el inicio de la concentración de la población en esta urbe, mostró una vocación industrial y de dinamismo del comercio y servicios. Hoy, la ciudad enfrenta cambios desde el terremoto de 1985. La "megalópolis" ha visto cómo la industria viene relocalizándose en el territorio mexicano y se ha especializado su espacio en actividades terciarias, combinándose la destrucción de fuentes de empleo que las industrias aportaban con el incremento de las actividades informales y las microempresariales. Ahora, la ciudad expulsa mano de obra pero ello no resuelve el problema de dar empleo a tanta población. En sus calles comienza a verse la segmentación y la configuración de una ciudad dual.

En este momento, la ciudad se enfrenta a la transformación en el interior de su espacio, dando lugar a la segmentación y dualismo tanto de su actividad productiva como de la generación de empleo e ingresos. Esto se desprende de la confrontación de los postulados teóricos que conforman la perspectiva de la ciudad dual y la segmentación de los mercados urbanos, frente a los datos empíricos e indicadores territoriales de las entidades políticas y administrativas que conforma esta gran urbe.

Los elementos de la teoría dual se encuentran dentro del enfoque de segmentación de los mercados de trabajo, elaborados por Doeringer y Piore <sup>1</sup>, cuyo postulado consiste en que, al haber distintas formas de determinar los ingresos y la ocupación, se pueden diferenciar "segmentos" del mercado donde la población no registra tanta movilidad. El extremo de la segmentación corresponde al mercado dual, en donde hay un sector importante, con ingresos elevados y mayor seguridad de la ocupación, seguido por otro sector secundario con características completamente distintas al primero, por lo que lo anterior redundaría en una polarización social.

<sup>1</sup> Doeringer, P y Piore, M (1970). Mercados internos. de trabajo y análisis laboral. En la segunda. edición en español 1985

La polarización y segmentación del mercado puede también interpretarse desde los elementos que expone Tezanos <sup>2</sup>, donde se da una difuminación de las diferencias entre los grupos de la cúpula social, con mayor presencia de clase media, entre otros que han logrado ascender en bienestar y que se reconocen como un grupo mayoritariamente satisfecho. En su contra parte se encuentra la población "residual" que no logra incorporarse al sistema productivo del primer grupo y que se encuentra conformado por **desempleados, subempleados, marginados y otros grupos que eran beneficiados por el anterior modelo económico** y desplazados por el actual, donde la reducción del estado de bienestar los ha limitado en las oportunidades de al menos obtener un trabajo estable.

En este sentido, las principales características de un mercado laboral segmentado son en primer lugar una polarización de los ingresos y mayor debilitamiento de sectores y grupos intermedios, en segundo lugar limitada **movilidad social ascendente** al grupo excluido y en tercer lugar, se acentúa el **estancamiento y contracción de los ingresos** de los sectores medios lo que genera la inseguridad laboral.

El propio concepto de dualización acompañó desde un principio a la identificación de "global cities", estableciéndose como un elemento característico de esta configuración de nuevos núcleos urbanos y destacado por Friedmann y Wolf <sup>3</sup> que **"el hecho social**

**primario sobre la formación de las ciudades mundiales es la polarización de sus divisiones de clases sociales",** otros estudios urbanos posteriores sobre la ciudad también lo destacan (Mollenkopf y Castells),<sup>4</sup> resaltando incluso que esta polarización se refleja incluso en la estructura territorial de la ciudad. De esta manera, el sistema desequilibrado de desarrollo concentra tanto a la producción dinámica como al trabajo menos calificado en grandes zonas urbanas.

<sup>2</sup> Tezanos, José FELIZ, (1992) La paz y el Derecho Internacional.

3

Friedmann y Wolf, (1982) La formación global y el reescalamiento del espacio.

<sup>4</sup> , Mollenkopf y Castells (1989)The City and de Grassroots, (1991)La ciudad informacional, The Informational City.

A medida que el proceso de desarrollo desigual concentra tanto a las actividades dinámicas como al trabajo menos cualificado en las grandes áreas metropolitanas, donde se convierten en espacios que se reestructuran a medida que se acentúa más la dualización en sus mercados. Mucho más si estos espacios urbanos son conexión importante con el comercio internacional y con la incorporación del capital mundial.

Ahora bien, este tipo de tendencias no son completamente extremas, tienen etapas que, aunque no son uniformes, en todo caso muestran un derrotero de tránsito por el que pasan las ciudades a convertirse en duales. En efecto, los estudios de Sassen, muestran que "las actividades de mayor crecimiento muestran una mayor incidencia de empleos en los polos de altos y bajos ingresos de la escala respecto de la que mostraban las viejas industrias hoy en declive" <sup>1</sup>

Un rasgo clave de esta tendencia dentro del mercado urbano de las grandes ciudades lo destacan de forma acertada y clara <sup>2</sup>, en el siguiente párrafo de su obra:

**"El aspecto relativamente nuevo es que los procesos de exclusión social más profundos se manifiestan en una dualidad intrametropolitana, particularmente en las grandes ciudades de casi todos los países, siendo así que en distintos espacios del mismo sistema metropolitano existen, sin articularse y a veces sin verse, las funciones más valorizadas y las más degradadas, los grupos sociales productores de información y detentadores de riqueza en contraste con los grupos sociales excluidos y las personas en condición de marginación. Dichos**

**procesos existen en casi todas las grandes ciudades, porque su lógica está inscrita en el nuevo modelo de desarrollo tecno-económico".**

---

<sup>1</sup> Sassen, Saskia (1991) Los Espectros De La Globalización.

<sup>2</sup> Borja y Castells, (1997) Local y global.

Dentro de estos planteamientos, también se escuchan voces que critican los postulados de la ciudad dual a partir de estudios empíricos como el de Hamnett <sup>3</sup>, donde el caso de Ramstad en Holanda, muestra que no se comprueba esta evolución de los ingresos dentro de una metrópoli globalizada. Algo similar ocurre con el trabajo de Preteceille <sup>4</sup> para el caso de Paris.

Esto en el caso de las ciudades de países desarrollados, pero en los estudios latinoamericanos, se ha llegado a resultados contradictorios.

En efecto, Ciccolella estudiando a Buenos Aires <sup>1</sup> y Cariola y Lacabana <sup>2</sup> para Caracas, encontraron que encuentran un aumento en la desigualdad, pero Ribeiro para Río de Janeiro<sup>3</sup> y de Mattos para Santiago de Chile, <sup>4</sup> obtienen que ello no es así para estos centros urbanos.

Incluso al comparar Río de Janeiro y París, en el estudio de Ribeiro y Preteceille <sup>5</sup>, se tiene que no hubo concentración de grupos populares y obreros en espacios específicos, mientras que el crecimiento de los grupos medios y superiores en los espacios metropolitanos de ambas ciudades, con distinta tendencia.

3Brian Hamnett (1994), A "Concise. History of Mexico"

4Edmond Preteceille (1995), El dominio del capital y de los intereses capitalistas

1Ciccolella, Pablo (1999) – "Globalización y dualización en la región"

2Cariola, Cecilia y Lacabana, Miguel, 1999, "Calidad del empleo y calidad de vida".

3Ribeiro Los estudios de Luiz César de Queiroz Ribeiro (1999, 2001)

4Carlos de Mattos (1999) Transformaciones en el trabajo Globalización y territorio: impactos y perspectivas

5Ribeiro, Luiz César de Queiroz y Edmond Preteceille (1999) - "Tendências da segregação social em metrópoles globais e desiguais: Paris e Rio de Janeiro

De lo anterior puede concluirse que el nivel de reestructuración productiva y globalización de las ciudades determina la intensidad del proceso de dualización de sus mercados y de su sistema social. Las primeras se condicionan por las formas de desarrollo que asume cada país y sus diseños de política económica y social. Por lo que es claro que pueda haber diferencias entre ciudades dentro de los propios países y entre ciudades de países de distinto nivel de reestructuración y asimilación de la globalización, por lo que aquellos que ya tienen avanzado este proceso mostrarán claras diferencias con aquellos que apenas empiezan.

En este sentido, ¿es posible establecer características de ciudad dual para la ciudad de México? Puede ser que la heterogeneidad de la población que habita el Distrito Federal sea bastante grande que la polarización no se registre, pero existen indicios que la dualidad en el espacio urbano de la ciudad sea un hecho.

El desequilibrio de la estructura productiva frente a la producción per cápita que registra la ciudad, identificada como "enfermedad holandesa" y que viene a ser un proceso de desindustrialización y desagriculturización (este último prácticamente desaparecido en la Ciudad de México), determinan desplazamiento de población ocupada de sectores productivos formales hacia la economía marginal o mejor conocida como sector informal y precario 6.

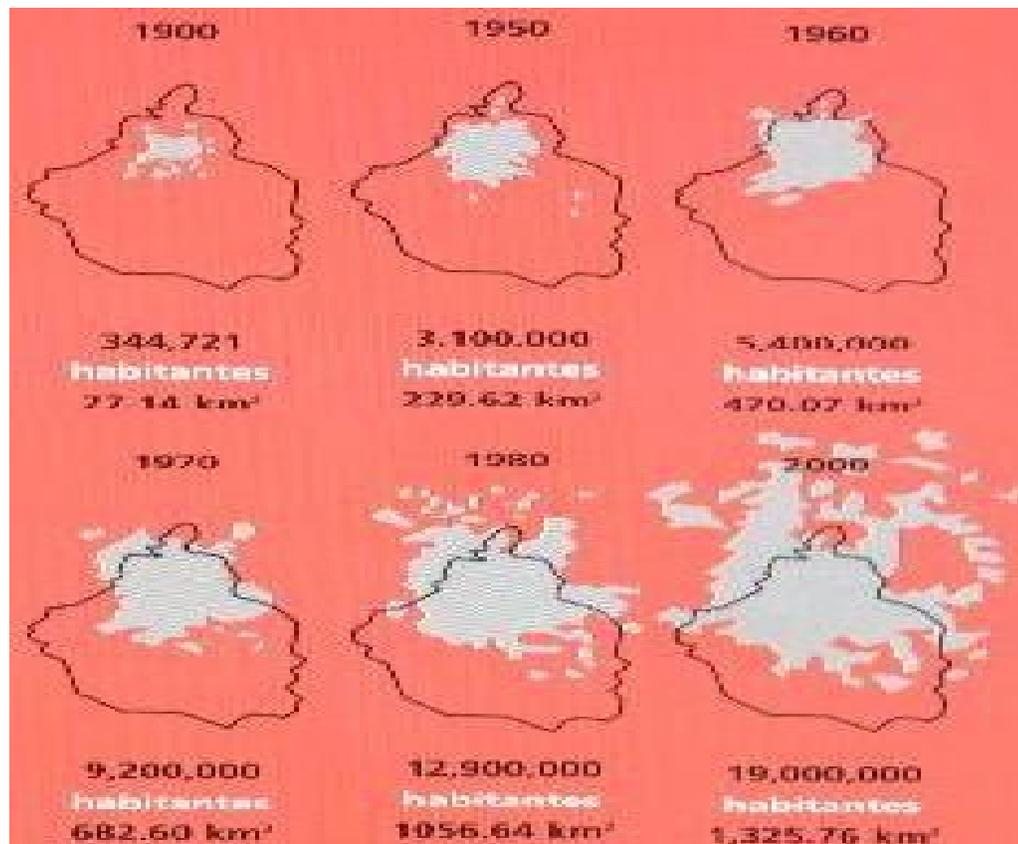
---

6 Horbath Jorge, "pobreza y elecciones en Colombia: algunos hallazgos para reflexionar", *México*, 2004

### **Características económicas del Distrito Federal**

La Ciudad de México forma parte de la Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM) que congrega a más de diecinueve millones de habitantes del país y de la cual la ciudad concentra a un poco más de ocho millones seiscientos mil habitantes. Este conglomerado humano es también conocido como el Distrito Federal, unidad política y administrativa creada en 1928, dividida en 16 delegaciones que creció a un ritmo vertiginoso desde 1950 (véase figura 1) y, según cifras del Censo de Población y Vivienda del año 2000 (INEGI, 2000), tiene un crecimiento población de 0.4 por ciento anual, mucho menor a los 59 municipios conurbados de la ZMVM que crecen a un ritmo de 2.7 por ciento promedio anual. El Distrito Federal tiene una extensión de 1,483 Km<sup>2</sup>, mientras que la ZMVM tiene una extensión territorial de 7,410 Km<sup>2</sup>, su mancha urbana cubre una extensión de 1,325 Km<sup>2</sup>.

### **Figura 1 Distrito Federal: expansión de la mancha urbana**



**Fuente: ZMVM, Laboratorio de la Ciudad de México, 2000. y Mapa de la Secretaría de Comunicaciones y Transporte del D.F.**

Para tener una visión económica del Distrito Federal, utilizaremos una caracterización por número de establecimientos productivos en los sectores productivos y la ocupación que cada uno de ellos vincula. La información que se utilizó fue el censo económico de 1998 e información complementaria del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI).

Una mirada macroeconómica de la ciudad:

En el Distrito Federal operaron 351.753 unidades económicas (cuadro 1). Destacan, por su mayor cantidad, los establecimientos dedicados al comercio con casi 180.000 unidades, éstos se dedicaron tanto al comercio al por mayor como al por menor. En segundo lugar, por el número de establecimientos, se encuentran los servicios privados que participan con el 36.4 por ciento del total de unidades económicas que

operaron en la capital de la república, los cuales ascienden a 127.966 establecimientos, de éstos una gran proporción son restaurantes y fondas, estéticas, cocinas económicas, talleres automotrices, consultorios médicos, entre otros.

La industria de las manufacturas del Distrito Federal aparece ocupando el tercer sitio con 31.068 unidades económicas, entre las que principalmente encontramos: químicos y farmacéuticos, editoriales, pastelerías, automóviles y camiones, cerveza, ropa en serie, tortillerías, panaderías, herrerías, etcétera.

<b>Cuadro 1</b>					
<b>Distrito Federal: Unidades económicas, personal ocupado y promedio de ocupación por establecimiento, por sector de actividad, 1998</b>					
<b>Sector</b>	<b>Unidades Económicas</b>		<b>Personal Ocupado</b>		<b>Promedio de ocupación por establecimiento</b>
	<b>Absoluto</b>	<b>%</b>	<b>Absoluto</b>	<b>%</b>	
<b>Distrito Federal</b>	<b>351,753</b>	<b>100.0</b>	<b>2,942,550</b>	<b>100.0</b>	<b>8</b>
Minería y extracción de petróleo	24	-	2,312	0.1	96
Manufacturas	31,068	8.8	498,055	16.9	16
Electricidad	2	-	29,960	1.0	14,980
Agua	1	-	12,983	0.4	12,983
Construcción	1,584	0.5	152,778	5.2	96
Comercio	179,999	51.2	589,873	20.0	3
Servicios	139,075	39.5	1,656,589	56.3	12
Transportes y comunicaciones	3,433	0.9	264,742	9.0	77
Privados	127,966	36.4	889,502	30.2	7
Financieros	695	0.2	187,528	6.4	270
Públicos	6,981	2.0	314,817	10.7	45

**Fuente: INEGI, Censos Económicos 1999.**

**Incluye unidades productoras y auxiliares, así como áreas urbanas y rurales.**

**- Dato no significativo.**

Después de las anteriores se encuentran las 6.981 unidades económicas dedicadas a proporcionar los servicios públicos, seguidos por las 3.433 unidades de los servicios de transportes y las comunicaciones, que se encargan del traslado de personal y mercancías en ciudades y carreteras, así como de la operación telefónica, telegráfica, de correo postal, entre otros. Los servicios financieros son prestados por 695 unidades, entre las que destacan la banca múltiple y las compañías aseguradoras. Las

casi 352.000 unidades económicas que operaron en 1998, registran 2.942.550 personas ocupadas. El sector de los servicios privados es quien reporta más puestos de trabajo, con 889.502 personas, que representan el 30.2 por ciento del total.

El comercio establecido captó el 20 por ciento del total de personal ocupado en 1998, ya que registra casi 600.000 puestos de trabajo y, en tercer sitio, aparecen las manufacturas, que reportan más de 498.000 trabajadores. Las tres actividades antes mencionadas reportan juntas más del 67 por ciento de los empleos del Distrito Federal. A diferencia, la minería y extracción de petróleo operó con 2.312 puestos de trabajo, contra los 29.960 que se registran en la industria de la electricidad.

La captación, tratamiento, conducción y distribución de agua cuenta con casi 13.000 personas ocupadas. Las empresas de la construcción emplearon en 1998, a 152.778 personas; las unidades económicas dedicadas a los transportes y las comunicaciones efectuaron su actividad con más de 264.700 puestos de trabajo. Las instituciones que prestan servicios financieros registran un poco más de 187.500 empleados, y los servicios públicos aparecen con 314.817 personas ocupadas.

¿Especialización sectorial o territorial?

En el Distrito Federal se concentra una proporción importante del personal ocupado. Considerando sólo al referente a la industria manufacturera, el comercio establecido y los servicios privados, el cual asciende a casi 2 millones de puestos de trabajo. Ordenados por la importancia del personal manufacturero en la economía de cada delegación, se observa que sus delegaciones más manufactureras se registran del norte al oriente y luego hacia el sur. De acuerdo al cuadro 2, al norte, la delegación Azcapotzalco que tiene un poco más de 139.000 personas ocupadas, es la de mayor peso manufacturero en su economía, ya que destina un 53.6 por ciento de sus puestos de trabajo a la industria mencionada. Contigua aparece la delegación Gustavo A. Madero, que registra más de 151.000 personas ocupadas, aunque lo que destinan a las manufacturas es de un 28.9 por ciento del registrado en su economía.

En el oriente del Distrito Federal se localizan dos delegaciones con industria manufacturera relevante, según el personal ocupado con que cuentan. La delegación Iztacalco registra un 52 por ciento en dicha industria, de los 90.243 puestos de trabajo que registra. Enseguida, la delegación Iztapalapa tiene 225.486 personas ocupadas, y un 35.2 por ciento de los mismos se observan en sus manufacturas. En el sudeste están las delegaciones Tláhuac y Xochimilco. La primera tiene poco más de 23.000 puestos de trabajo y orienta casi un 34 por ciento de los mismos a su industria manufacturera; la segunda destina alrededor del 32 por ciento a las manufacturas, de los más de 37.000 puestos de trabajo con que operó su economía en 1998.

De poniente a oriente del Distrito Federal se encuentra la franja más relevante de su economía en los servicios, ya que tres de sus delegaciones políticas, las contiguas a éstas y la parte central muestran importantes montos de personas ocupadas dedicados a los servicios privados o al comercio establecido.

De la franja anterior, la delegación Miguel Hidalgo tiene casi 280.000 personas ocupadas, de los cuales, poco más del 60 por ciento operan en los servicios privados. La delegación Cuauhtemoc, en la parte central de esta franja, registra el mayor número personas ocupadas con casi 374 mil, donde casi la mitad actúan en los servicios privados. Con poco más de 100.000 puestos de trabajo, la delegación Venustiano Carranza es la más comercial de las tres delegaciones antes mencionadas. A la franja de las tres delegaciones ya mencionadas, se le suman otras dos de amplia vocación en los servicios: Álvaro Obregón que tiene casi 117.000 personas ocupadas, y Benito Juárez con cerca de 220.000 del mismo rubro. Cada una de las mencionadas destinan a la operación de los servicios privados casi un 60 por ciento de sus puestos de trabajo.

**Cuadro 2**  
**Distrito Federal: Personal ocupado y distribución por estructura económica, por delegaciones, ordenadas por participación en la Industria manufacturera, 1998**

Delegaciones	Ocupados	Distribución % por sectores		
		Manufacturas	Comercio	Servicios <sup>1</sup>
<b>Distrito Federal</b>	<b>1,977,430</b>	<b>25.2</b>	<b>29.8</b>	<b>45.0</b>
Azcapotzalco	139,084	53.6	23.7	22.7
Iztacalco	90,243	52.0	22.7	25.3

Iztapalapa	225,468	35.2	38.1	26.7
Tláhuac	23,097	33.6	39.7	26.7
Xochimilco	37,073	31.6	39.2	29.2
Gustavo A. Madero	151,343	28.9	33.6	37.5
Coyoacán	104,357	24.2	29.1	46.7
Miguel Hidalgo	279,534	20.8	18.9	60.3
Tlalpan	76,077	19.3	31.5	49.2
Venustiano Carranza	101,942	18.6	37.6	43.8
Cuauhtémoc	373,711	16.8	33.5	49.7
Álvaro Obregón	116,740	15.1	26.5	58.4
Benito Juárez	219,096	14.2	26.2	59.6
Cuajimalpa de Morelos	21,984	13.7	43.5	42.8
Milpa Alta	5,130	13.0	56.0	31.0
La Magdalena Contreras	12,551	12.6	37.3	50.1

Fuente: INEGI, Censos Económicos 1999.

<sup>1</sup> No incluye servicios financieros.

Corresponde al personal ocupado, en áreas urbanas en las Manufacturas, el Comercio y los Servicios Privados no Financieros, e incluye unidades productoras y auxiliares.

De la parte central del Distrito Federal y hacia el sur se pueden ver economías menos acentuadas. La delegación Coyoacán registra un poco más de 104.000 personas ocupadas, del que una cuarta parte se observa en sus manufacturas, y la delegación Tlalpan con una quinta parte de sus 76.000 puestos de trabajo orientados a la industria mencionada. En la parte sur del Distrito Federal están las tres delegaciones con economías urbanas de menor desarrollo.

Cuajimalpa de Morelos, con el mayor número de puestos de trabajo de las tres, registra casi 22.000 personas ocupadas. La Magdalena Contreras tiene casi 13.000 trabajadores, mientras que la delegación Milpa Alta registra poco más de 5.000 puestos de trabajo.

En el Distrito Federal, las remuneraciones en la industria manufacturera alcanzaban los 586 dólares (constantes de 1998), mientras que la productividad ascendía a 1,188 dólares mensual. Lo que representa una ganancia para los establecimientos industriales en términos de uso de mano de obra de más del cien por ciento frente a la incorporación de valor agregado (cuadro 3).

<b>Cuadro 3</b>			
<b>Distrito Federal: remuneración media y productividad promedio mensual en la industria manufacturera y el comercio, por delegaciones, 1998 (orden cuadro 2)</b>			
	<b>Industria Manufacturera</b>	<b>Comercio</b>	<b>Servicios <sup>1</sup></b>

Delegaciones	\$us de 1998		Relación	\$us de 1998		Relación	\$us de 1998		Relación
	(1)	(2)	Costo	(1)	(2)	Costo	(1)	(2)	Costo
			Beneficio			Beneficio			Beneficio
Distrito Federal	586	1,188	2.03	309	1,295	4.18	518	1,115	2.15
Azcapotzalco	671	2,523	3.76	376	1,697	4.52	472	601	1.27
Iztacalco	350	638	1.82	214	1,115	5.20	309	443	1.43
Iztapalapa	399	975	2.44	195	1,143	5.86	244	316	1.29
Tláhuac	252	618	2.46	121	636	5.25	93	215	2.30
Xochimilco	919	2,434	2.65	210	793	3.77	210	544	2.59
Gustavo A. Madero	389	1,157	2.98	183	748	4.10	205	352	1.72
Coyoacán	1,002	2,320	2.31	293	1,061	3.62	341	781	2.29
Miguel Hidalgo	1,137	192	0.17	523	2,166	4.14	912	2,689	2.95
Tlalpan	575	1,972	3.43	237	810	3.41	473	1,309	2.76
Venustiano Carranza	280	778	2.78	139	736	5.29	370	816	2.20
Cuauhtémoc	425	841	1.98	320	1,115	3.49	492	686	1.39
Álvaro Obregón	664	676	1.02	473	2,222	4.70	777	1,368	1.76
Benito Juárez	565	1,223	2.16	487	1,942	3.99	390	783	2.01
Cuajimalpa de Morelos	767	3,036	3.96	497	1,485	2.99	722	1,088	1.51
Milpa Alta	88	398	4.52	22	303	13.64	43	137	3.20
La Magdalena Contreras	235	5,570	23.75	140	566	4.05	389	1,017	2.62

**Elaboración propia. Fuente: INEGI, Censos Económicos 1999.**

1 No incluye servicios financieros.

- (1) Remuneración media, medido como las remuneraciones totales dividido por el total de ocupados en el sector.
- (2) Productividad media, medido como el valor agregado total dividido por el total de ocupados en el sector.

Las remuneración más altas en la industria manufacturera del Distrito Federal se encuentran en los establecimientos industriales de las delegaciones de Xochimilco, Coyoacán Miguel Hidalgo, Cuajimalpa de Morelos y Azcapotzalco, pero en términos de productividad laboral (relación entre el valor agregado y el personal ocupado), se tiene que la delegación con mayor nivel en este indicador es La Magdalena Contreras, seguido de Cuajimalpa de Morelos, Xochimilco, Coyoacán y Tlalpan. En la relación de beneficio frente a los costos de la mano de obra, se tiene que los establecimientos industriales con mayores ganancias por valor agregado son La Magdalena Contreras, Milpa Alta, Cuajimalpa de Morelos, Azcapotzalco, Tlalpan y Gustavo A. Madero. En la actividad comercial, la remuneración media mensual para un trabajador en este sector dentro del Distrito Federal era de 309 dólares, mientras que su productividad alcanzaba cerca de los 1,300 dólares mensuales, lo que representaba una relación de beneficio de más de tres veces la registrada en la industria manufacturera.

Por delegaciones, el mayor beneficio de los establecimientos comerciales se localizó en Milpa Alta, Iztapalapa, Venustiano Carranza, Tláhuac e Iztacalco, debido a los elevados niveles de productividad registrados en esas zonas del Distrito Federal. En cuanto al sector servicios, la remuneración promedio era de 518 dólares mensuales, con una productividad de 1,115 dólares y que daba como resultado un beneficio de un poco más de cien por ciento, cercano al de la industria manufacturera. Las delegaciones con mayor relación eran Milpa Alta, Miguel Hidalgo, Tlalpan, Xochimilco y La Magdalena Contreras.

<b>Cuadro 4</b>									
<b>Distrito Federal: Cambio en la estructura productiva territorial según distribución de establecimientos, ocupación y tamaño medio por delegaciones, para 1993 y 1998 (orden cuadro 2)</b>									
<b>Delegaciones</b>	<b>Distribución %</b>				<b>Promedio</b>		<b>Tasas de</b>		
	<b>Unidades</b>		<b>Personal</b>		<b>Ocupados por</b>		<b>Crecimiento %</b>		
	<b>Económicas</b>		<b>Ocupado</b>		<b>Establecimiento</b>		<b>Promedia anual</b>		
	<b>1993</b>	<b>1998</b>	<b>1993</b>	<b>1998</b>	<b>1993</b>	<b>1998</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>
Distrito Federal	100.0	100.0	100.0	100.0	5.90	5.83	1.59	0.00	-0.19
Azcapotzalco	4.8	4.7	7.9	7.0	9.62	8.77	1.03	-0.35	-1.55
Iztacalco	4.7	4.4	4.6	4.6	6.09	6.04	3.00	1.36	-0.14
Iztapalapa	14.8	16.4	10.0	11.4	6.42	5.74	6.89	5.31	-1.86
Tláhuac	2.1	2.5	1.1	1.2	4.13	3.78	1.12	-0.56	-1.49
Xochimilco	2.8	3.2	1.5	1.9	5.77	6.10	0.26	-1.10	0.92
Gustavo A. Madero	12.2	11.8	8.5	7.7	3.98	4.06	3.28	1.71	0.36
Coyoacán	4.7	5.1	4.8	5.3	3.21	2.90	4.94	4.37	-1.67
Miguel Hidalgo	6.8	6.3	13.4	14.1	2.09	1.83	5.48	2.23	-2.29
Tlalpan	3.7	4.2	3.7	3.8	7.14	7.33	3.48	1.87	0.44
Venustiano Carranza	9.6	8.7	5.6	5.1	3.12	2.69	5.11	2.91	-2.49
Cuauhtémoc	19.7	17.7	21.2	18.9	5.90	5.34	3.70	2.11	-1.65
Álvaro Obregón	4.2	4.7	5.1	5.9	3.24	3.41	3.85	2.23	0.84
Benito Juárez	7.4	7.1	10.9	11.1	8.70	9.16	0.77	-0.69	0.86
Cuajimalpa de Morelos	0.8	1.1	0.9	1.1	6.34	6.21	-0.17	-1.78	-0.34
Milpa Alta	0.7	0.8	0.2	0.3	11.72	13.04	0.48	-1.27	1.77
La Magdalena Contreras	1.0	1.3	0.6	0.6	3.36	3.46	-0.17	-1.64	0.49

**Cuadro 4.**

**Cálculos propios. FUENTE: INEGI, Censos Económicos 1999.**

**(1) Tasa de crecimiento porcentual promedia anual de las unidades económicas.**

- (2) Tasa de crecimiento porcentual promedia anual del número de ocupados.
- (3) Tasa de crecimiento porcentual promedia anual del promedio de ocupados por empresa.

Durante el período 1993-1998 la estructura productiva del Distrito Federal en su composición por delegaciones no ha mostrado cambios sustanciales. Grandes reestructuraciones en el espacio urbano que se refleje en los guarismos de las entidades territoriales delegacionales no han sido registradas. Como se aprecia en el cuadro 4, en algunos casos como la delegación Cuauhtémoc en que se redujo la participación en el total, pero no fue debido a desaparición de establecimientos económicos, sino por el menor ritmo al que crecían no solamente ellos sino también la ocupación.

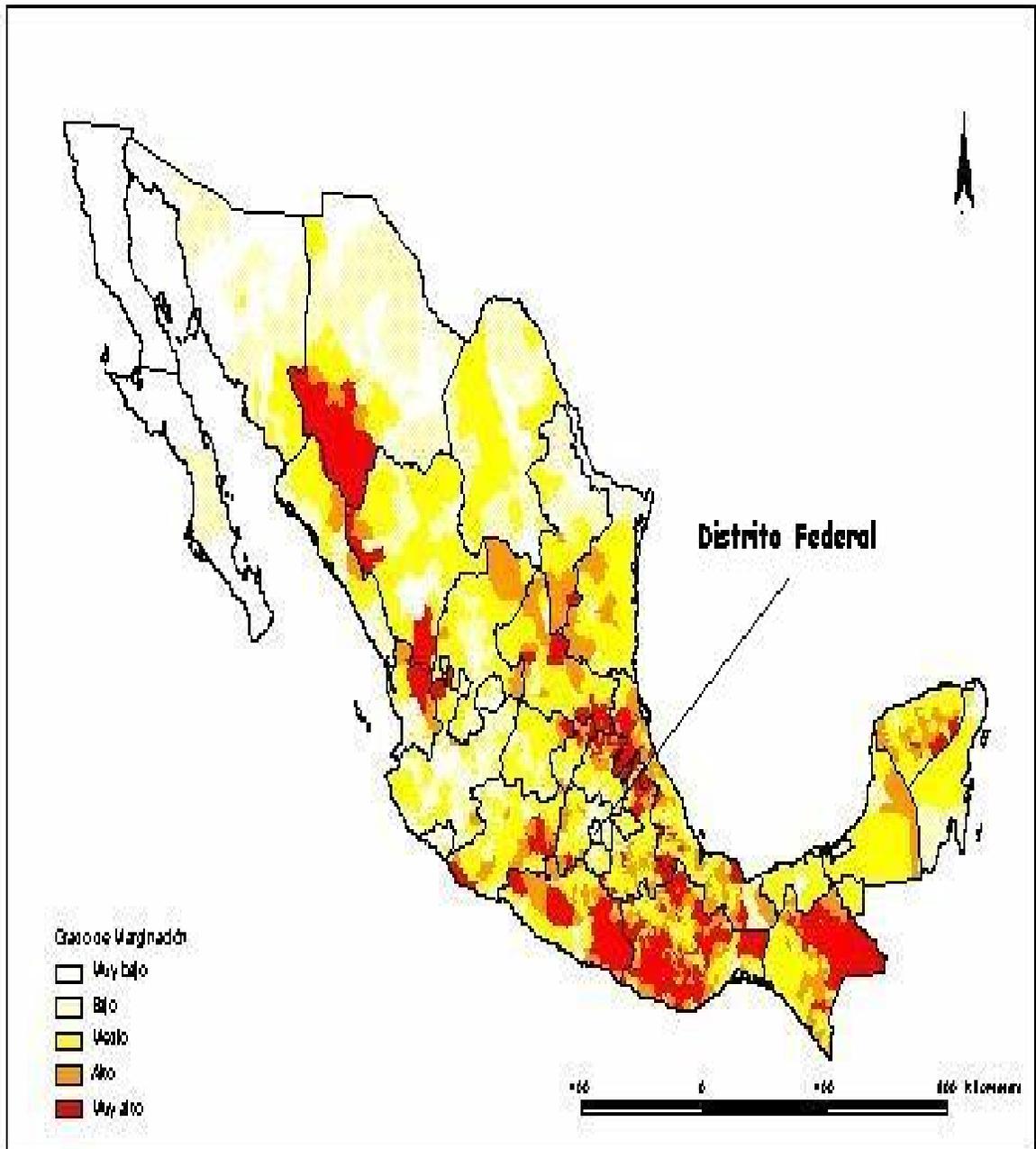
Algo similar ocurre en las delegaciones de Cuajimalpa de Morelos y La Magdalena Contreras, donde se contrajo el número de unidades económicas durante el período, pero ello no tuvo mucha repercusión en su participación en el Distrito Federal. En la ocupación, las delegaciones que mostraron reducciones en términos nominales y que tuvieron un gran impacto fueron Azcapotzalco, Tláhuac y Cuajimalpa de Morelos, debido a que con ello cayó el tamaño medio de los establecimientos en estas delegaciones. En otras delegaciones como Xochimilco, Benito Juárez y Milpa Alta, la caída de la ocupación vino acompañada de una reducción en el número de establecimientos que estaban en 1993 pero con un reemplazo por establecimientos más pequeños pero en mayor número, originando un aumento en el tamaño medio en estas delegaciones. Otras delegaciones que mostraron una reducción en el promedio de ocupados por establecimiento pero que elevaron el número de establecimientos y de empleados fueron Iztacalco, Coyoacán, Miguel Hidalgo, Venustiano Carranza y Cuauhtémoc, lo resultó de la incorporación de nuevos establecimientos mucho más pequeños que los ya existentes en esas zonas de la ciudad.

### **Ciudad de México: territorio dual**

La situación social de la Ciudad de México muestra tener las mejores condiciones de calidad de vida de sus habitantes, por encima de otras entidades territoriales de México. Ello se puede apreciar a partir de la observación de la figura 2, donde se tiene la división política y administrativa del país por municipios y su grado de marginación,

según el "índice de marginación" que construyó el Consejo Nacional de Población (CONAPO) con base en el Censo de Población de 1995.

**Figura 2 México: grado de marginación de los municipios, 1995**



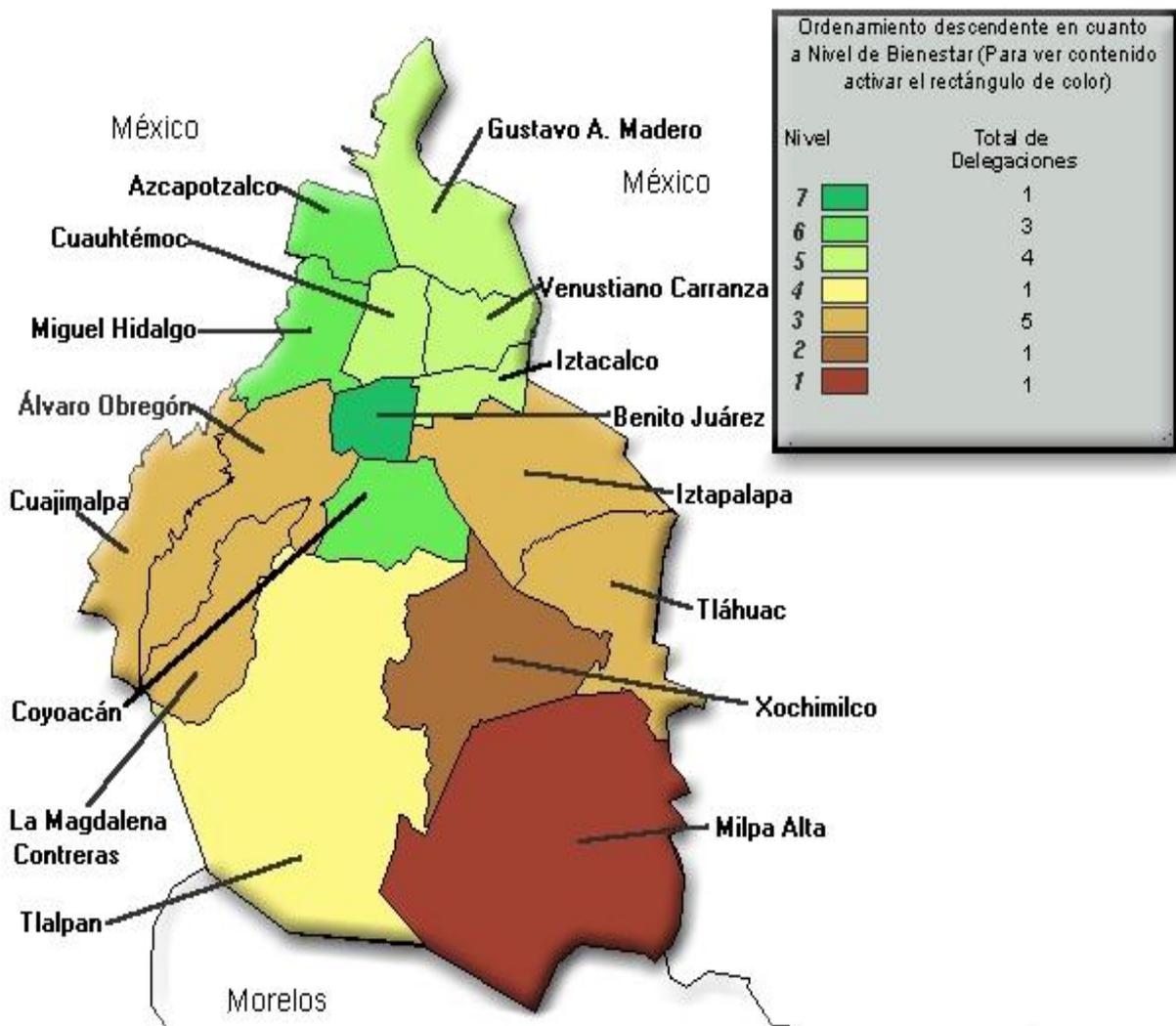
Fuente: Consejo Nacional de Población

**Fuente: CONAPO. Índices de Marginación en México. México, 1996**

Si bien el Distrito Federal es la región geográfica que presenta menor grado de marginación dentro del territorio mexicano, al interior de esta entidad se registra una

polarización de la condición social de sus habitantes y que demarca una separación territorial. Un elemento para identificar de manera clara el espacio que ha segmentado su mercado de trabajo y la dualización al interior de la ciudad, es a través de la comparación de los niveles de bienestar de la población. En efecto, al observar figura 3, puede verse claramente cómo existe en el Distrito Federal una concentración territorial de este indicador.

**Figura 3 Distrito Federal: niveles de bienestar por delegaciones, 2000**



**Fuente: INEGI, 2002.**

Entonces podemos afirmar que ocho delegaciones, esto es la mitad de las entidades del Distrito Federal conforman la principal zona, en ella se concentra la producción y es donde los empleos muestran ser mejores, lo que redunda en los mayores niveles

de bienestar de su población. En un punto intermedio quedaría la delegación de Tlalpan, pero hay que aclarar que fácilmente podría pertenecer al segundo grupo, dado que una proporción importante de su población queda fuera de la zona urbana de esta delegación. En la segunda zona quedan siete delegaciones, cinco de las cuales presentan bajos niveles de bienestar, ellas son La Magdalena Contreras, Álvaro Obregón y Cuajimalpa, y dos delegaciones que registran los más bajos niveles de bienestar, Xochimilco y Milpa Alta.

Al comparar los indicadores sociodemográficos complementarios de las dos zonas que agrupan las ocho delegaciones con sus indicadores sociodemográficos complementarios, podemos ver que hay una tendencia a ser datos homogéneos al interior de cada grupo, mientras que, entre grupos las diferencias se mantienen. En el cuadro 5, al comparar solamente la tasa de crecimiento de la población de las delegaciones por zonas, se encuentra que en la zona principal hay un decrecimiento poblacional marcado, mientras que en la zona secundaria por el contrario la población aumenta.

<b>Cuadro 5</b>														
<b>Distrito Federal: Indicadores sociodemográficos complementarios, por zonas y delegaciones</b>														
<b>Delegaciones</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>	<b>(7)</b>	<b>(8)</b>	<b>(9)</b>	<b>(10)</b>	<b>(11)</b>	<b>(12)</b>	<b>(13)</b>	<b>(14)</b>
Distrito Federal	0.40	1.83	-1.74	47.4	30.3	2.7	4.2	193,911	23.6	80.5	1.0	17.8	0.7	4.0
Zona Principal*	-0.89	1.65	-1.94	49.0	31.4	4.1	4.0	16,975	29.8	81.3	0.9	17.1	0.7	5.6
Benito Juárez	-1.20	1.80	-2.45	34.8	28.8	1.9	3.3	17,167	42.1	86.1	0.8	12.8	0.3	7.0
Azcapotzalco	-0.70	1.27	-1.79	56.9	31.1	1.6	4.2	7,633	16.8	79.8	0.7	18.8	0.7	6.0
Coyoacán	0.00	1.92	-2.10	36.6	31.6	1.8	4.1	14,009	21.4	83.7	0.6	14.7	1.0	6.0
Miguel Hidalgo	-1.40	1.82	-2.00	52.4	31.7	4.9	3.8	12,863	31.6	81.7	1.9	15.7	0.8	6.0
Cuauhtémoc	-1.40	2.06	-2.01	47.2	29.9	10.8	3.6	31,207	52.4	82.6	0.6	16.4	0.4	5.0
Gustavo A. Madero	-0.30	1.52	-1.70	55.7	33.1	2.5	4.4	27,493	21.7	78.1	1.0	20.0	0.9	5.0
Iztacalco	-0.90	1.45	-1.71	51.1	33.5	2.9	4.4	10,185	22.7	80.3	0.9	18.4	0.5	5.0
Venustiano Carranza	-1.20	1.39	-1.75	57.3	31.9	6.1	4.1	15,243	29.3	78.0	0.9	20.1	0.9	5.0
Coefficiente de Variabilidad**	-0.30	0.05	-0.03	1.61	0.08	2.45	0.04	4,000	4.90	0.10	0.18	0.40	0.10	0.10
Zona Secundaria*	2.44	2.24	-1.39	48.5	29.5	1.6	4.5	7,264	14.8	73.6	1.5	23.7	1.2	2.8
Tlalpan	1.90	2.10	-1.67	40.4	32.0	1.2	4.3	9,934	20.5	79.7	1.0	18.3	1.0	4.0

Álvaro Obregón	0.70	1.68	-1.66	42.6	10.4	1.7	4.3	9,849	15.3	76.0	1.0	22.1	0.8	3.0	
Cuajimalpa de Morelos	2.40	1.52	-1.41	51.4	33.8	1.3	4.6	1,514	12.7	76.0	2.4	20.6	1.0	3.0	
Iztapalapa	1.80	2.04	-1.45	53.9	32.6	1.1	4.6	26,869	18.0	81.6	1.2	16.4	0.8	3.0	
La Magdalena Contreras	1.30	1.87	-1.54	45.6	33.0	0.8	4.3	1,889	9.7	69.0	1.1	29.1	0.9	3.0	
Tláhuac	3.90	1.51	-1.21	61.9	32.2	2.4	4.6	3,325	16.1	76.0	1.1	21.7	1.1	3.0	
Xochimilco	3.20	2.66	-1.31	44.8	31.7	2.0	4.5	4,000	14.8	72.3	1.2	25.1	1.4	2.0	
Milpa Alta	4.30	4.53	-0.91	47.5	30.6	2.2	4.7	731	11.5	58.3	2.9	36.0	2.9	1.0	
Coefficiente de Variabilidad**	0.66	0.45	-0.05	1.00	2.06	0.21	0.01	10,403	0.83	0.73	0.36	1.69	0.39	0.29	
* Promedio del Grupo.						(7) Número promedio de Ocupantes por Vivienda.									
** Relación entre la Varianza del Grupo y el Promedio del Grupo.						(8) Total Hechos Violentos (robos, homicidios, lesiones y violaciones).									
(1) Crecimiento % Anual de la Población entre 1990 y 2000.						(9) Número de Hechos Violentos por cada 1,000 habitantes.									
(2) % de Población de 5 Años y Más que Habla Lengua Indígena						(10) Robos como % del Total de Hechos Violentos.									
(3) Índice de Marginación de 1995.						(11) Homicidios como % del Total de Hechos Violentos.									
(4) % de Robos Violentos de Vehículos, respecto al total.						(12) Lesiones como % del Total de Hechos Violentos.									
(5) % Población Joven.						(13) Violaciones como % del Total de Hechos Violentos.									
(6) % de Vendedores Ambulantes, respecto a la PEA.						(14) Niveles de Bienestar de la Población, según mapa 3.									

Fuente: CONAPO, INEGI y LCM.

Otro indicador muy sensible es el índice de marginación del CONAPO para el año de 1995, pues también resulta tener correspondencia con el índice de bienestar de la población del mapa de la figura 3. Esto es que, la selección delegacional de los grupos tiene congruencia a partir de este segundo indicador.

Tres indicadores que resultaron no tener diferencias entre los dos grupos fueron el porcentaje de robos violentos de vehículos y la proporción de población joven y el número promedio de ocupantes por vivienda. Una explicación puede ser que en el primero, la forma del indicador no es adecuada para establecer diferencias, pues es mucho mejor la relación del hecho violento respecto a la población de la delegación. En efecto, si se utiliza este último indicador, se puede ver cómo en la zona principal se presentan cerca de 30 hechos violentos por cada mil habitantes, mientras que en la

zona secundaria, este indicador llega a menos de 15 hechos violentos, siendo el robo, el hecho violento más importante y de mayor intensidad en la zona principal. En los otros dos indicadores, la variabilidad no es tan grande, debido a que son zonas muy amplias, incluso en las delegaciones, por lo que el esfuerzo de encontrar diferencias llevaría a hacer un ejercicio de mayor desagregación territorial. Sin embargo, a este nivel de agregación (por delegaciones) se encuentran claras diferencias dentro de los dos espacios que hemos catalogado como "duales", pues en dos variables de bastante sensibilidad como con la proporción de la población de 5 y más años que habla lengua indígena y la proporción de la población económicamente activa que son vendedores ambulantes, muestran resultados congruentes y comprensibles.

En la primera variable, es de esperarse que en las delegaciones con menores niveles de bienestar y mayor marginación haya mayor presencia de grupos indígenas. En la segunda variable, también es razonable interpretar que la mayor presencia de vendedores ambulantes sea en la zona principal, pues es en ella donde se podría tener más éxito de venta que en las delegaciones más pobres.

#### **4.5.-Propuestas**

Con la comunicación surge de la necesidad de tomar contacto con la realidad que nos rodea, para lograr entendimientos. Contacto que si tiene los mejores recursos concebidos, adquiridos y practicados, alcanzará el éxito deseado. Hombres y mujeres, son creadores de muchas lenguas, lo es también de lenguajes, la evolución cultural, los avances científicos, electrónicos, mecánicos y tecno-científicos, han dado lugar a inmensas posibilidades de comunicación con instrumentos variados: figuras, gráficos, medios audiovisuales e informáticos. A través de la multiplicidad de lenguajes que aparecen, este desarrollo de la ciencia y la tecnología ha impulsado este campo a denominar la era de las comunicaciones. Campo que sus resultados asombrosos ha facilitado la información (difusión) y comunicación del conocimiento de los derechos universales y obligaciones de cada uno de los actores. Partiendo del concepto universal de comunicación que es **"la transmisión de señales que configura un mensaje, el cual, va desde un emisor hacia un receptor, a través de un código común a los dos"**, esta, nos presenta la necesaria relación de dos actores a fin de

que se produzca la comunicación, lo que ha medida que se perfecciona va adquiriendo más fuerza y cohesión. Las funciones de la comunicación dependen de los actores sociales que estén involucrados en una situación, de las necesidades e intereses que se hallen en juego, de la relación social que se establece entre las personas o entre los grupos, del contexto social y de las circunstancias en que se produzca la comunicación. La comunicación puede estar al servicio de un proceso de educación, difusión, formación, pero también de deformación, puede servir para fortalecer a las organizaciones sociales o puede servir para dividir, manipular, confundir o destruir a estas. Puede ser una herramienta de la organización para defender sus derechos, para liberar a los pueblos o para engañar, oprimir o dominar. Frente a esta situación corresponde a los sectores populares desarrollar su propia comunicación que sea alternativa a la comunicación imperante:

1. La comunicación y la información de leyes, convenios, pactos y derechos deben llegar a todos los trabajadores/as de los diversos sectores tanto populares como sindicales, por todos los medios disponibles. Esta comunicación apuntaría a sensibilizar y fomentar el diálogo, el mismo que motivaría a la participación y a la exigibilidad de los derechos humanos.
2. La comunicación y la información se impulsarán para conocer y transformar la realidad, para fomentar la relación y la unidad entre trabajadores, para crear identidad laboral, para concientizar que el movimiento laboral no se contrapone a los derechos colectivos, para afirmar los derechos a la contratación colectiva, de negociación, a la seguridad social, a trabajar en un lugar sin contaminación, a que se respete las normas de higiene y la conservación del medio ambiente. En definitiva, exponer que los derechos laborales son derechos humanos.
3. Transformar a la comunicación actual en una herramienta de liberación, que responda a los intereses y necesidades de los sectores populares y sindicales. Debe estar al servicio de las organizaciones para promover sus luchas reivindicativas.
4. Acogerá las diversas formas de expresión y comunicación, propias de sectores populares y sindicales.

5. Fomentará el diálogo y la participación de diferentes sectores para permitir una relación directa la participación en diferentes medios.
6. Impulsará por diversos medios la movilización articulada a escala nacional e internacional.
7. Incursionará el Movimiento laboral en los medios de comunicación de tecnología avanzada.
8. Coordinaran actividades de educación y difusión de los derechos laborales.

Dado que el mercado laboral constituye la principal fuente de ingreso para la mayoría de las personas en edad de trabajar, no es de sorprender que este tenga un papel fundamental en la transmisión de perturbaciones negativas agregadas de la economía a los individuos y los hogares. Este instrumento aporta evidencia empírica a favor de que los empleos no protegidos no deben ser concebidos como necesariamente inferiores a aquellos afiliados a un sistema de seguridad social. En particular, se encuentra que trabajadores no protegidos de ciertos sectores de actividad económica perciben mayores ingresos laborales reales que sus contrapartes protegidos. Más importante aún, se observa que durante la crisis de 1995, únicamente trabajadores que no estaban afiliados a algún sistema de seguridad social fueron quienes no vieron mermados sus ingresos laborales reales.

Uno de los efectos de la crisis bancaria y financiera de 1995 fue la aguda y repentina disminución del número de empleos en la economía con un respectivo incremento de la tasa de desempleo abierto. Durante este periodo, el número de empleos afiliados a sistemas de seguridad social se redujo drásticamente provocando el aumento de empleos que comúnmente se consideran como inferiores o marginales por no tener acceso a prestaciones laborales. Como es sabido, más de la mitad de los trabajadores mexicanos no están afiliados a algún sistema de seguridad social. Sin embargo, aunque las diferentes hipótesis y opiniones sobre los mercados laborales y los tipos de empleo que lo integran no han convergido, existen razones para creer que no todos los trabajadores mexicanos que no reciben prestaciones laborales o que no están asegurados quisieran estarlo. Más importante aún es el papel que desempeña el empleo no protegido dentro del mercado laboral. Específicamente, durante la crisis de 1995 y, en menor medida, durante la recesión más reciente **los empleos no**

**protegidos representaron una excelente alternativa para quienes perdieron su trabajo o para aquellos que no encontraban uno dada la escasez de empleos.**

El mercado laboral tiene gran importancia en el bienestar de los hogares ya que éste constituye la principal fuente de ingreso para la mayoría de las personas en edad de trabajar. Así, por ejemplo, las encuestas de hogares que contienen información acerca del ingreso de los hogares por su fuente revelan que cerca del 60 por ciento del mismo proviene de sueldos, salarios y otro tipo de remuneraciones al trabajo.

Dado lo anterior, no es de sorprender que el mercado laboral tenga un papel fundamental en la transmisión de perturbaciones negativas agregadas de la economía a los individuos y los hogares. Estos choques macroeconómicos típicamente están asociados a aumentos en la tasa de desempleo, lo cual tiene efectos adversos en el bienestar de los hogares al reducir el ingreso laboral de muchos de ellos y aumentar la incertidumbre que enfrentan en cuanto a la estabilidad en el empleo. Lo anterior puede provocar que algunos integrantes del hogar tengan que incorporarse o reincorporarse al mercado laboral con el objetivo de suavizar la caída del ingreso familiar, o que algunos abandonen la fuerza de trabajo por considerar que la búsqueda de un empleo es inútil.

En este apartado se analiza el comportamiento de los agentes económicos dentro del mercado laboral y, en particular, el efecto de choques macroeconómicos en el ingreso laboral de los mismos y en la estructura salarial del mercado durante los distintos periodos del ciclo económico. Para efectos de este estudio se divide el periodo de 1994 a 2002 en tres diferentes episodios, mismos que se refieren a las distintas fases del ciclo económico: i) un primer episodio de recesión y crisis con alta inflación y elevadas tasas de desempleo desde los primeros meses de 1995 hasta principios de 1996;) un periodo de expansión y alto crecimiento económico desde principios de 1996 hasta finales de 2000, durante el cual la tasa de desempleo y la inflación fueron reduciéndose paulatinamente y de manera significativa; y,) el periodo entre 2001 y 2002, caracterizado por una contracción económica y leve recesión con un moderado incremento de la tasa de desempleo y una inflación a la baja.

En cuanto a las características del empleo, se hace un particular énfasis en la **condición de aseguramiento de los individuos empleados** por considerarse que **la afiliación a alguno de los sistemas de seguridad social (IMSS o ISSSTE) es una de las prestaciones laborales más importantes**. Dicha prestación comprende, entre otros, a **los seguros de riesgos de trabajo; de enfermedades y maternidad; de invalidez y vida; de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y, de guarderías y prestaciones sociales**. Cabe mencionar que los beneficios de esta prestación pueden llegar a extenderse a todos los miembros del hogar y no únicamente al trabajador afiliado. De esta manera y tomando como base esta prestación, los empleados son clasificados **en protegidos y no protegidos** para su estudio, encontrándose importantes diferencias al analizar sus características observables promedio y su comportamiento a lo largo del ciclo económico.

Por lo que, utilizando lo analizado con anterioridad, se encuentran importantes diferenciales salariales entre trabajadores de distintos sectores de actividad económica asegurados y no asegurados; esta sección concluye con un análisis que combina diferenciales salariales y movilidad y permanencia en actividades económicas y se investiga si existen sectores de actividad económica que premian o castigan la permanencia de sus trabajadores con aumentos o disminuciones en sus ingresos laborales reales promedio. Por último, se presentan las conclusiones y se enfatizan los resultados más importantes.

Después de este trabajo que abarca conceptos generales del Derecho del Trabajo en México, sustento la hipótesis de que el trabajador por lo menos conozca estos puntos básicos de su relación de trabajo como lo precise anteriormente, añadiendo a estas que el trabajador conozca también los derechos fundamentales de la seguridad social, como son:

- El derecho a un seguro social
- El derecho a la creación de un fondo para el retiro

- El derecho a una vivienda digna.
- El derecho a seguro de riesgo de trabajo
- Tener la certeza y conozca de quien es el patrón.
- Identificar plenamente que clase de trabajo va a realizar.
- Lugar en donde se va a desempeñar el trabajo.
- Tener un domicilio del patrón que garantice pueda ser notificado o emplazado a juicio.
- Horario de trabajo.
- Monto de salario digno. (Remuneración igual para hombres y mujeres.)
- Conocimiento de las prestaciones a las que tiene derecho.
- Protección a trabajadores/as contra remuneraciones indebidamente bajas.
- Información, protección e igualdad de trato en beneficio de los trabajadores.
- Necesidad de servicios esencialmente preventivos con objeto de establecer y mantener un medio ambiente sano, seguro que favorezca la salud mental y física de los trabajadores/as.
- Programas de educación para los trabajadores no protegidos.
- Evaluación, seguimiento y ajuste del plan operativo de Derecho al Trabajo
- Organizar una **Comisión permanente del Derecho al Trabajo**, la cual estará integrada paritaria y descentralizadamente, por representantes del Estado y la sociedad civil involucrada en este plan.

Varios han sido los criterios doctrinales propuestos para delimitar el ámbito de aplicación del Derecho del trabajo. A tal efecto, la doctrina ha empleado, entre otros, los criterios de la subordinación, la ajenidad, la inserción en la organización empresarial, la dependencia económica, la hipo suficiencia, el concepto del trabajo como hecho social, la determinación de dicho ámbito por parte de la autonomía colectiva, para la subordinación, etc.

Entre todas estas propuestas doctrinales, la subordinación en el empleo, se constituye como un elemento determinante para la aplicación del Derecho del Trabajo y su

estudio, ha sido predominante, aun cuando no unánime, especialmente en la doctrina, legislación y jurisprudencia latinoamericanas.

El concepto de subordinación como factor fundamental para la determinación del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo fue propuesto, en los albores mismos de la formación de la disciplina, por un autor clásico, Ludovico Barassi, en su libro ***Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano***, cuya primera edición fue publicada en 1901. Barassi definió la subordinación como la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador.

En general, la doctrina latinoamericana acepta la subordinación como un elemento fundamental para la existencia del contrato de trabajo y, consecuentemente, para la determinación del ámbito de aplicación del Derecho Laboral. Es de observar que buena parte de ella, aún reafirmando el carácter esencial de la subordinación, considera que ésta no es un factor exclusivo para tal determinación, sino que puede estar acompañada de otros, tales como el carácter personalísimo, la voluntariedad, la ajenidad y la onerosidad del trabajo.

Sin duda, el problema de los comerciantes ambulantes, ha significado para la sociedad mexicana un serio debate entre los sectores formales e informales, pero sin duda los trabajadores del sector informal son los más afectados y desprotegidos de la relación laboral.

El problema radica, en que todo servicio personal y además subordinado debe generar un salario, y es el caso, que por falta de un domicilio fijo o de una estructura administrativa formal, deja atrás los principios de estabilidad del empleo, seguridad social, la superación del trabajador entre otros, por lo que después de realizar un análisis de lo que son los trabajadores del sector informal que cada día es mayor llegó, a la conclusión, de que la relación de un servicio personal subordinado encuadra perfectamente en el sector informal.

El hecho de trabajar para otra persona hace que el trabajador deba estar protegido bajo la tutela de la ley federal del trabajo y es preciso que se establezca una situación especializada para que el comerciante fijo o semifijo o ambulante se responsabilice de sus empleados, ya que el sector informal crece cada día mas y se necesita lograr una protección jurídica al trabajador en este sector.

Está directamente enfocado a la necesidad JURIDICO-LABORAL de establecer una norma especifica en donde se delimite correctamente que todo aquel que presta sus servicios a otra persona para llevar acabo un comercio informal de ambulante , o en un puesto semifijo , o bien atiende el puesto o coopera con el transporte de puesto y la mercancía , o bien realiza una prestación de servicio personal subordinado , debe necesariamente estar dentro y bajo la protección de la ley siendo que esta es una situación que en muchos de los casos los trabajadores del sector informal piensan que por el hecho de que trabajan informalmente no van a tener derecho a ninguna prestación del tipo laboral por lo que es necesario crear un artículo en dónde por lo menos el patrón de un establecimiento informal por lo menos cuente con un domicilio para responder por sus obligaciones.

Considero necesario especificar un articulo talvez desde el ángulo de la ley federal del trabajo, en donde se hable específicamente del trabajo que prestan las personas tanto con los comerciantes ambulantes , como el hecho de brindar su esfuerzo a favor de otros atendíéndole el puesto o sirviendo en su puesto semifijo.

Esto, para fin y efecto, de que dicha persona pueda tener acceso a la seguridad jurídica que se le debe proporcionar por la prestación de su servicio personal y además subordinado.

Todo esto me lleva a concluir que el trabajador por lo menos debe conocer la:

### **“PROTECCIÓN BÁSICA GENERAL”**

El otro aspecto que emana con fuerza de las investigaciones realizadas, especialmente en ocasión del examen de la situación de estos trabajadores independientes que desempeñan sus actividades en condiciones de cierta dependencia, es la necesidad de reconocer una protección básica a todos los trabajadores que prestan servicios a otra persona, sin entrar a considerar la forma jurídica dentro de la cual lo hacen.

El planteamiento en favor de una protección básica general surge como una respuesta complementaria a las carencias del esquema binario de regulación del trabajo, fundado en la dependencia o la independencia del operario, y está motivado por razones de equidad entre trabajadores y por el imperativo, que los cambios recientes acentúan, de prestar atención a situaciones intermedias, graduales, donde la ambigüedad acerca de la posible existencia de una relación de trabajo no llega a ser resuelta. El reconocimiento de esa protección laboral básica encuentra justificación, además, en necesidades sociales y de la propia empresa.

El siglo XX ha concluido con un mensaje muy divulgado, que no deja de ser dramático para los trabajadores, de que la posibilidad del trabajo estable y a tiempo completo se hace cada vez más rara y que los trabajadores deben prepararse para la movilidad profesional constante. En ese sentido, es de justicia prever mecanismos que preparen al trabajador para el tránsito que puede esperarlo, a lo largo de su vida activa, de un empleo a otro y de situaciones de trabajo a situaciones de no trabajo. Esos mecanismos deben encontrar asidero, ante todo, en el reconocimiento de derechos.

Este planteamiento en favor de la cobertura del trabajador a lo largo de su carrera profesional a través de derechos básicos ha sido formulado específicamente con respecto a sociedades europeas, las cuales tienen características particulares, incluido un elevado nivel general de protección y de recursos financieros.

Pero de igual modo, en algunas de las reuniones informales realizadas por la Oficina en otros ámbitos fue sostenida la misma tesis, respecto de sociedades que tienen mayores dificultades materiales, donde deberán explorarse vías apropiadas que conduzcan al mismo objetivo.

El planteamiento en favor de una protección básica general tiene antecedentes en los derechos nacionales y en instrumentos internacionales, incluidos los de la OIT. Esencialmente, esa protección está contemplada en las normas y principios relativos a la protección del trabajo y del trabajador que no distinguen entre dependientes e independientes.

La expresión de la necesidad de garantizar una protección básica de carácter general también ha sido un signo de las últimas décadas, comunicada con nitidez en el ámbito de la OIT, y probablemente no ha sido ajena a los cambios ocurridos en las relaciones de trabajo.

El mensaje tripartito de protección para todos los trabajadores fue emitido solemnemente por la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1998, al adoptar la Declaración relativa a los principios y derechos Fundamentales en el trabajo; y fue reiterado unánimemente, en aspectos puntuales y para una población particularmente desvalida, mediante la adopción de dos instrumentos sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, en 1999. Ese mismo año la Memoria del Director General a la Conferencia, versó sobre el derecho de todo trabajador a un trabajo digno, «... que es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada...».

Las dos estrategias propuestas para revertir el problema de la ambigüedad en la regulación de las relaciones de trabajo, es decir, la adecuación del ámbito personal de la legislación y, en el mismo sentido, el reconocimiento de una protección básica a los trabajadores, tienen la particularidad de afincarse, en una perspectiva de gran actualidad, en los postulados que dieron origen a la protección especial del trabajo. En definitiva se trata, como en otros tiempos, de identificar al «sujeto tutelable», es decir la persona que vive de su trabajo, sin contar con recursos significativos de capital, que no tiene suficiente capacidad de autotutela ni, por tanto, de negociación; a la persona que, por esas razones, se sitúa en la relación con el empleador en una posición en la cual requiere de la protección social.

Además de los problemas propios del ámbito personal de aplicación de la legislación ha sido señalado un fenómeno particularmente grave en determinados países, de no aplicación de la legislación o de su aplicación muy defectuosa en numerosas relaciones de trabajo.

El problema de la no aplicación de la legislación del trabajo se presenta con particular intensidad en países en desarrollo. A este respecto, en América Latina hay cifras elevadas de trabajo no declarado, el cual no excluye el reconocimiento de ciertas prestaciones al trabajador, pero éste se mantiene en una especie de equilibrio inestable frente a la legalidad, sin tener en cuenta verdaderamente al régimen legal, ni facilitar al trabajador el reclamo eventual de sus derechos ante las autoridades.

En otras regiones se habla de «zones non droit», y se pone de manifiesto el muy reducido alcance que tiene la acción controladora del Estado. El trabajo no declarado aparece frecuentemente asociado a pequeñas empresas y microempresas del sector informal, aunque no hay indicaciones que permitan excluir que empresas de otras dimensiones incumplan seriamente la legislación; y es relacionado también con una débil capacidad de control de parte de la administración.

Los estudios realizados confirman una impresión corrientemente divulgada, de que los mecanismos tradicionales diseñados para velar por la aplicación de la legislación del trabajo y en particular para determinar la existencia de la relación de trabajo y establecer la identidad de los sujetos que la integran, por lo general no son suficientes para evitar la violación de esa legislación del trabajo o para que el trabajador sea amparado en sus derechos, y pareciera que los cambios de los últimos años han empeorado la situación.

Entre otras limitaciones, en algunos sistemas nacionales puede no haber facilidades de prueba de la relación de trabajo, o las que existen no suelen ser suficientes; o pueden no existir reglas para prever eventuales situaciones que deba afrontar el trabajador relacionado con varios posibles empleadores, o bien con un empleador que en definitiva realiza su actividad en beneficio de una tercera persona, cuando esa

circunstancia produce consecuencias en el desarrollo de las relaciones de trabajo entre el empleador y su personal.

Por lo que se refiere específicamente a la vigilancia de la legalidad en esta materia, por parte de las autoridades administrativas y judiciales, la misma se ve afectada en la mayoría de los países por limitaciones de recursos financieros. Además, las competencias de esas autoridades y los mecanismos para su intervención, tal como están diseñados, muchas veces les impiden cumplir con su cometido tutelar.

En el caso de la inspección del trabajo, hay países donde las probabilidades de que el inspector visite una determinada empresa, compruebe faltas, imponga correctivos ejemplares y los haga efectivos, son muy reducidas.

La situación es mucho más incierta todavía en cuanto a la posible acción del inspector del trabajo ante trabajadores en situaciones laborales encubiertas o en todo caso ambiguas.

Aun si jurídicamente el inspector pudiera detectar esos casos y rectificarlos unilateralmente, si fuere el caso, lo cierto es que esa clase de decisiones son raras y en definitiva benefician a pocos trabajadores. Al mismo tiempo, las posibilidades de que los trabajadores intenten reclamaciones también son limitadas.

El acceso a la justicia, a su vez, formalmente está abierto a la generalidad de los trabajadores y cualquier país puede exhibir decisiones judiciales sobre cuestiones tales como la determinación de la existencia de la relación de trabajo en un caso concreto considerado inicialmente dudoso, la condición de trabajador vinculado por dicha relación, o la responsabilidad del empresario. Aun así, hay países donde las restricciones materiales para dirigirse a la justicia son considerables y pocos trabajadores pueden permitirse la posibilidad de sostener un largo y costoso proceso judicial para reclamar el cumplimiento de derechos derivados de su relación de trabajo, con resultados aleatorios, sobre todo si se encuentran sin empleo y en la necesidad más imperiosa de atender sus requerimientos básicos y buscar otro trabajo para subsistir. Más escasos todavía, desde luego, son aquellos trabajadores que recurren a

la justicia para discutir, por ejemplo, si deben o no ser considerados como independientes, mientras están empleados.

Las ambigüedades en el ámbito personal de la legislación del trabajo y sus defectos de aplicación, con la inseguridad jurídica que producen, constituyen problemas fundamentales en el mundo de hoy. La repercusión más directa de esos problemas es un efecto erosivo de la protección jurídica del trabajo, construida durante el siglo XX, la cual queda de hecho sin aplicación en situaciones numerosas y que van en aumento. Por su complejidad y por las características similares que estos problemas adoptan en los diversos países, la Organización Internacional del Trabajo ha considerado la posibilidad de emprender una acción normativa para enfrentarlos.

En el siguiente **CAPITULO ESPECIAL** se precisan algunos elementos que pudieran servir de base para una eventual iniciativa en ese sentido:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**TEXTO QUE SE PROPONE SEA ADICIONADO AL TITULO VI**

**TRABAJOS ESPECIALES**

**CAPITULO ESPECIAL**

**Disposiciones generales**

**ESTE CAPITULO SE REFIERE A LOS TRABAJADORES AMBULANTES QUE ESTÁN SOMETIDOS A UNA SUBORDINACIÓN; SON PROTEGIDOS POR LAS NORMAS LABORALES DE ESTA LEY EN CUANTO NO LAS CONTRARIÉN.**

**Artículo.-** Trabajo ambulante, es el que se ejecuta habitualmente para un patrón en la calle, tianguis, puesto ambulante o en un lugar libremente escogido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

**Artículo.-** Trabajador ambulante es aquel que trabaja personalmente para un patrón en un local fijo, semifijo o ambulante. Es vendedor ambulante, quien comercia con mercancías y/o productos en el espacio público sin establecerse en un lugar específico, y vendedor estacionario, quien comercia con mercancía y/o productos, estableciéndose de manera transitoria o permanente en un lugar determinado del espacio.

**Artículo.-** Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capitulo a los menores de dieciséis años.

**Artículo.-** Son patrones las personas que dan trabajo ambulante en un establecimiento fijo, semifijo, transitorio o ambulante, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

**Artículo.-** La simultaneidad de patrones no priva al trabajador ambulante de los derechos que le concede este capitulo.

**Artículo.-** Los patrones deberán contar con un domicilio inscrito en el registro público de la propiedad y del comercio.

**Artículo.-** Los patrones que den trabajo ambulante deberán inscribirse previamente en el "Registro de Patrones de Trabajo Ambulante" que funcionara en la inspección de trabajo. En el registro constara el nombre y el domicilio del

patrón para el que se ejecutara el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

**Artículo.-** Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, cada una de las partes conservara un ejemplar y el otro será entregado a la inspección del trabajo, el escrito contendrá:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio particular del trabajador y del patrón.

II.- Domicilio que designará el patrón para ser emplazado a juicio en caso de incumplimiento de sus obligaciones patronales, y para el caso de no designar domicilio alguno se tomara para todos los efectos legales ha que haya lugar su domicilio particular.

III.-Lugar donde se ejecutara el trabajo.

IV.-Monto de salario y fecha y lugar de pago.

V.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

**Artículo.-** El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad.

En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo.

**Artículo.-** Los patrones están obligados a llevar un Libro de registro de trabajadores ambulantes, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;

II. Días y horario para la entrega y recepción de las mercancías y para el pago de los salarios;

III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;

V. Forma y monto del salario; y los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.

**Artículo.-** Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará Libreta de trabajo ambulante y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcionen materiales, útiles y mercancías, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo.

La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

**Artículo.-** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos ambulantes, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

I. La naturaleza y calidad de los trabajos:

II. El tiempo promedio para la venta de los productos;

III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que vendan los mismos o semejantes productos; y

IV. Los precios corrientes en el mercado.

Los libros a que se refiere el artículo 320 estarán permanentemente a disposición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

**Artículo.-** Los salarios de los trabajadores ambulantes no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

**Artículo.-** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales fijos, semifijos o ambulantes donde proporcionen o reciban el trabajo;

II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas;

III. Recibir oportunamente los beneficios del trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el resultado del trabajo ambulante, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y

V. Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten.

VI. Guardar consideración al trabajador ambulante, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra;

VII. Proporcionar al trabajador un local o establecimiento fijo o semifijo cómodo e higiénico para una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

VIII. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador ambulante, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

**Artículo.-** Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

I. Pagar al trabajador ambulante el salario que le corresponda hasta por un mes;

II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.

**Artículo.-** En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.

**Artículo.-** La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho al trabajador ambulante a una indemnización por el tiempo perdido.

**Artículo.-** Los trabajadores ambulantes tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales, mercancías y útiles que reciban del patrón;

II. Realizar con puntualidad, responsabilidad y esmero todas las actividades encomendadas por el patrón para la obtención de resultados positivos;

III. Recibir y entregar las cuentas del trabajo realizado en los días y horas convenidos; y

IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran las mercancías, materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador ambulante se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I.

V. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al lugar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y

VI. Poner el mayor cuidado en la conservación de las mercancías.

**Artículo.-** También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.

**Artículo.-** Los trabajadores ambulantes tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

**Artículo.-** El trabajador ambulante al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.

**Artículo.-** Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo ambulante se encuentran inscritas en el Registro de Patronos. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;

II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los Libros de registro de trabajadores ambulantes y las Libretas de trabajo ambulante;

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los lugares, locales, puestos fijos o semifijos en donde se reciba y proporcione el trabajo;

IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;

VI. Practicar visitas en los lugares, locales, puestos fijos o semifijos donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y

VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

**Artículo.-** Son establecimientos o negocios ambulantes familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

**Artículo.-** No se aplican a los establecimientos o negocios ambulantes familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

**Artículo.-** La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

**Artículo.-** Los trabajadores ambulantes deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

**Artículo.-** Salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador ambulante comprende, además del pago en efectivo y los alimentos Para los efectos de esta Ley, los alimentos se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

**Artículo.-** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

**Artículo.-** Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.

**Artículo.-** El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

**Artículo.-** Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores ambulantes a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y

II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

**Artículo.-** Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

**Artículo.-** Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

**Artículo.-** Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.

**Artículo.-** Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

**Artículo.-** Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.

**Artículo.-** El trabajador ambulante podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

**Artículo.-** El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

En otro orden de ideas, el proyecto expuesto, conserva el marco constitucional del artículo 123, los derechos de los trabajadores permanecen intactos y no implican costo para la empresa.

La propuesta adecua la legislación, a la realidad laboral, que actualmente opera en nuestro país. Ya que al día de hoy, el trabajo ambulante ha rebasado al que ofrece la empresa formal.

Todo ello sin alterar los derechos fundamentales de los trabajadores y proporcionando una remuneración acorde a la productividad y al desempeño.

La mayoría de los cambios sugeridos fomentaran la seguridad jurídica que requiere la inversión productiva, generadora de empleos informales o ambulantes en el país.

Se exige a todos los participantes en esta importante actividad, mayores responsabilidades, obligaciones y funciones específicas, profesionalizando la Justicia Laboral dentro y fuera de las Juntas De Conciliación Y Arbitraje.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La Ciudad de México muestra evidencia de ser una ciudad dual. Los resultados así lo demuestran, pese a haber limitaciones de disociación de información. Las zonas duales dentro de la ciudad no son tan marcadas como lo muestran las cifras, mucho más cuando al interior de cada delegación existe una heterogeneidad poblacional que con frecuencia se aprecia polarizada en los microespacios. Hay zonas de la ciudad donde conviven ricos y pobres, compartiendo la misma zona habitacional. Tienen sus viviendas y son vecinos espaciales, pero en verdad son desconocidos que comparten el mismo lugar. Curiosamente, la situación se asemeja a cuando se comparte un vehículo de transporte público, dado que se reconocen como usuarios del mismo bien pero se construyen límites imaginarios que los separan. Sólo que en este caso, el tiempo que se comparte el mismo espacio puede durar varios años, incluso décadas.

**SEGUNDA.-** Muchas actividades productivas de la Ciudad de México tienen mayor vinculación con la actividad terciaria (comercio informal), como se puede apreciar fácilmente.

**TERCERA.-** Este sector tiene mucha presencia de actividad informal y ocupa espacios de la ciudad a la par de las actividades formales. El ambulante es una forma de **sobrevivencia**, de ella depende una franja importante de la población que no logra incorporarse a los sectores formales de la economía o las actividades modernas de producción. Esta población se concentra con mayor intensidad en la zona secundaria de la ciudad, no significando con ello que en la zona principal no exista una proporción importante de esta población. Es cierto que existe y la segmentación del mercado también llega al interior de las delegaciones de la ciudad, incluso a las colonias, barrios y pueblos. Es una fragmentación que se puede vivir en la cotidianidad de caminar las calles de esta megalópolis y que tristemente nos enseña la realidad de la **inseguridad laboral** existente.

**CUARTA.-** La investigación que elaboramos permite encontrar los derechos y obligaciones que surgen en las relaciones laborales, con esto me permite analizar las

desventajas que tiene el trabajador en nuestros días y tener un margen más amplio con otros países.

**QUINTA.-** Con esta memoria sabemos como puede afectar en la empresa, localidad, estado y en el país los medios de productividad ya que con esto podemos tener un país estable para las empresas de la iniciativa privada.

**SEXTA.-** Todo lo que cumplen los grandes organismos es por su buena disposición tanto del patrón como de sus trabajadores o en su caso el sindicato ya que cumplen con las reglas de la Ley Federal Del Trabajo.

**SEPTIMA.-** Los trabajadores en un período corto de tiempo han ganado terreno de acuerdo a la explotación del ser humano que se daba desde la esclavitud, la revolución industrial hasta nuestros días.

**OCTAVA.-** Las nuevas legislaciones para beneficio de las clases trabajadoras es un estímulo al paso interrumpido para obtener la igualdad de derechos con el patrón sin obtener beneficios que no den resultado a la organización que laboran.

## PUNTOS PARA REFLEXIÓN

1. ¿Cómo se plantea en nuestro país el fenómeno del encubrimiento de la relación de trabajo? ¿Cuáles son sus principales modalidades y cuáles las principales limitaciones de la ley para prevenirlas o sancionarlas?
2. ¿Existen en nuestro país, además de las relaciones encubiertas, situaciones de empleo objetivamente ambiguas, de trabajo dependiente difícil de enmarcar dentro de la relación de trabajo? ¿Cuáles son las más frecuentes?
3. ¿Qué tan complicada puede ser en nuestro país la identificación del patrón, en una relación de trabajo encubierta u objetivamente ambigua? ¿Qué instrumentos ofrece para ello la legislación nacional?
4. ¿Qué garantías de sus derechos tienen los trabajadores que prestan servicios a un patrón, que jurídicamente no está establecido adecuadamente o de hecho pertenece a un sector informal o ambulante?
5. ¿Es satisfactoria la labor de la administración del trabajo para hacer frente a las relaciones encubiertas de trabajo y lograr la aplicación de la ley en las situaciones objetivamente ambiguas?
6. ¿Qué facilidades efectivas tiene el trabajador envuelto en una relación encubierta, u objetivamente ambigua, para recurrir a la justicia y hacer valer sus derechos?
7. ¿Cuáles son los derechos básicos de todos los trabajadores en nuestro país?

## BIBLIOGRAFIA

**Alonso García, Manuel:** "CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO." Bosh, Barcelona, 1958.

**Alonso Olea, Manuel:** "INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO. 3" (df; ed. revisada, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1974.

**Barajas Montes de Oca, Santiago:** "MANUAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO", quinta edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1995.

**Borrell, Navarro Miguel:** "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"; tercera edición, Editorial PAC, México, 1998.

**Briceño Ruiz, Alberto:** "Derecho Individual del Trabajo." Harla, México, 1985.

**Buen Lozano, Néstor de:** "DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL"; segunda edición, Editorial Porrúa S.A., México, 2002.

**Buen Lozano, Néstor de:** "DERECHO DEL TRABAJO"; décima edición tomo I, Editorial Porrúa S.A., México, 1998.

**Carbanellas, Guillermo:** "TRATADO DE DERECHO LABORAL. TOMO III", ediciones El Grafito Impresores, Buenos Aires, Argentina.

**Castorena J., de Jesús:** "MANUAL DE DERECHO OBRERO. 6"(df; ed. Tipográfica para Offset "Ale", México, 1984.

**Cavazos Flores, Baltasar:** "LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA". Trillas, México, 1992.

"ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE EU. Y CANADÁ Y EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO (TLC)". TRILLAS, MÉXICO, 1993.

"LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA". Trillas, México, 1993.

**Cueva, Mario de la:** "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I"; octava edición, Editorial Porrúa S.A., México, 2001.

**Cueva, Mario de la:** "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II"; octava edición, Editorial Porrúa S.A., México, 2001.

**Dávalos Morales, José:** "DERECHO DEL TRABAJO"; sexta edición, Editorial Porrúa S.A., México, 2001.

**Dávalos Morales, José:** "TÓPICOS LABORALES". Porrúa, México, 1992.

**Díaz De León, Marco Antonio:** "LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL 1 Y 2." Porrúa, México, 1990.

**Erramuspe, Enrique Jesús María:** "DERECHO LABORAL PARA EL ABOGADO Y LA EMPRESA. PENSAMIENTO JURÍDICO", Buenos Aires, 1982.

**Forero Rodríguez, Rafael:** "DERECHO LABORAL. ESCRITOS LABORALES. PROFESIONAL", Bogotá, 1990.

**García Ramírez, Sergio:** "DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS"; primera edición, Instituto Mexicano de la Administración Pública, México, 2002.

**Gómez Montero, Armando:** "DERECHO DEL TRABAJO"; segunda edición, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000.

**González Díaz Lombardo Francisco Javier:** "EL DERECHO SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL"; cuarta edición, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2002.

**Guerrero, Euquerio:** "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO". 18ava ed. Porrúa, México, 2000.

**Gutiérrez Y Villanueva, Reynold:** "LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS Y SU PERSONALIDAD JURÍDICA". Porrúa, México, 1990.

**Kane, Dionisi J.:** "LOS RIESGOS DE TRABAJO". Trillas, México, 1985.

**Kaskel Walter y Herman Dersch:** "DERECHO DEL TRABAJO. 5"(df; ed. Depalma, Buenos Aires, 1961. Trad. E. Krotoschin.

**Martínez Vivot, Julio:** "LINEAMIENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL"; cuarta edición, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1998.

**Morales Saldaña, Hugo Ítalo:** "LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO". Trillas, México, 1986.

**Pérez Benito:** "DERECHO DEL TRABAJO"; tercera edición, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina 2001.

**Pérez Botija, Eugenio:** "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. 6"(df; ed. Tecnos, Madrid, 1960.

**Ramos Álvarez, O. Gabriel:** "TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL." Trillas, México, 1991.

“SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES EN LAS EMPRESAS Y EN EL ESTADO”. Trillas, México, 1991.

**Ramírez Fonseca, Francisco:** “CONDICIONES DE TRABAJO”; décima novena edición, Editorial PAC, México, 1999.

**Reynoso Castillo, Carlos:** “PERMANENCIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO”; primera edición, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1997

**Roos Gámez, Francisco:** “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”; tercera edición, Cárdenas Editores y Distribuidores, México, 2000.

**Ruiz Barzunza, Carlos Antonio:** “CIRCUNSTANCIAS EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL DESPIDO”. Trillas, México, 1985.

**Ruiz Lugo, Sergio:** “PRONTUARIO DE LA HUELGA”; primera edición, EDITORIAL SISTA, México, 2002.

**Sánchez Alvarado, Alfredo:** “INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I”, Aurora Loria, México, 1967.

**Soto Cerbón, Juan:** “TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.” Trillas, México, 1988.

**Tena Suck, Rafael:** “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”; sexta edición, Editorial Trillas, México, 1998.

**Tena Suck, Rafael y Morales, Hugo Italo:** “DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL”; cuarta edición, Editorial PAC, México, 1998.

**Trueba Urbina, Alberto:** “NUEVO DERECHO DEL TRABAJO”; décima edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1998.

“MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO”; tercera edición, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, México, 1998.

## LEGISLACION

“CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS”; México, EDITORIAL SISTA, 2003.

“LEY FEDERAL DEL TRABAJO”; México, EDITORIAL SISTA, 2003.

“LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA”, Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera”; México, EDITORIAL PORRUA, 2006.

“LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA”, Rubén Delgado Moya”; México, EDITORIAL SISTA, 2006.

### **PÁGINAS WEB**

[http://www. Personal \ empresarios-as\\_com.htm](http://www.Personal\empresarios-as_com.htm)

[http://www. Personal \ análisis administrativo 2; Unamos apuntes-México.htm](http://www.Personal\análisis administrativo 2; Unamos apuntes-México.htm)

[http://www. Administración de personal \ orientación y ubicación.htm](http://www.Administración de personal \ orientación y ubicación.htm)

[http://www. Administración de personal \ reclutamiento y Selección Unamos Apuntes-México.htm](http://www.Administración de personal \ reclutamiento y Selección Unamos Apuntes-México.htm)

[http://www. Administración de personal \ requerimientos del puesto y recursos humanos; Unamos apuntes-México.htm](http://www.Administración de personal \ requerimientos del puesto y recursos humanos; Unamos apuntes-México.htm)