



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

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

**NUEVAS FORMAS DE RELACIONES EN EL
MARCO DEL LIBERALISMO:**

WAL-MART VS. GARANTÍAS LABORALES.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

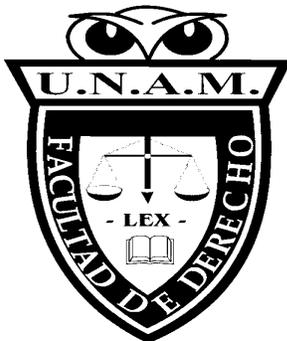
PRESENTA:

ELIZABETH PASTRANA CASTILLO

ASESORA: MTRA. DINORAH RAMÍREZ DE JESÚS

MÉXICO, D.F.

2009





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 DIOS; POR DARME LA VIDA Y CON ELLO, LA OPORTUNIDAD DE COMPARTIR CON TODAS LAS PERSONAS MARAVILLOSAS QUE HE CONOCIDO.

A MI MAMÁ; SARA CASTILLO TOVAR, POR ESTAR SIEMPRE CONMIGO Y SER UN EJEMPLO QUE ME INSPIRA A SEGUIR ADELANTE.

A MIS HERMANOS; GERARDO Y JENNY, POR SU CARIÑO Y CONFIANZA.

A MI ESPOSO; CARLOS, POR SU AMOR INCONDICIONAL.

A MIS HIJOS; KARLA, RAÚL Y MICHELLE, QUIERO DECIRLES QUE LOS AMO Y ME SIENTO MUY ORGULLOSA DE USTEDES, SIEMPRE SERAN LO QUE LE DE SENTIDO A MIS DIAS.

A LA FAMILIA DE MI ESPOSO; POR SU APOYO Y POR ACOGERME EN SU FAMILIA.

**CON CARÍÑO PARA MIS CUÑADAS, Y SOBRINOS; POR ESTAR
SIEMPRE PENDIENTES DE MÍ.**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, A MIS
MAESTROS DE LA FACULTAD DE DERECHO POR SUS
ENSEÑANZAS, EN ESPECIAL A MI ASESORA LA MAESTRA DINORAH
RAMÍREZ DE JESÚS, AL MAESTRO JUAN PABLO MORAN, AL
MAESTRO PORFIRIO MARQUET GUERRERO, POR SU APOYO PARA
LA CULMINACION DE ESTA META.**

**Y A TODAS LAS PERSONAS; A LAS QUE TENGA QUE AGRADECER,
GRACIAS.**

NUEVAS FORMAS DEL LIBERALISMO: WAL-MART VS. GARANTÍAS LABORALES

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	6l

CAPÍTULO 1.

MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Derecho del Trabajo.....	9
1.1.1. Derecho Individual del trabajo.....	14
1.2. Relación de Trabajo.....	15
1.3. Sujetos de la relación de trabajo.....	23
1.3.1. Patrón; derechos y obligaciones.....	25
1.3.2. Trabajador; derechos y obligaciones.....	27
1.1.3.2.1. Trabajador de Base.....	29
1.1.3.2.2. Trabajador de Confianza.....	30
1.1.4. La figura del Asociado en Wal-Mart.....	32
1.5. Condiciones generales de trabajo.....	36
1.5.1. Salario.....	38
1.5.2. Jornada.....	41
1.5.3. Horario.....	43
1.5.4. Descanso semanal.....	44
1.6. Estabilidad en el empleo.....	47

CAPÍTULO 2.

MARCO HISTÓRICO DEL NEOLIBERALISMO Y DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

2.1. Historia del Neoliberalismo.....	50
2.1.2. Evolución del Neoliberalismo.....	57

2.1.3. Antecedentes Legislativos del Neoliberalismo...	57
2.2. Antecedentes de las relaciones de trabajo en México....	59
2.2.1. Época de la Colonia.....	61
2.2.2. Época de Independencia.....	63
2.2.3. Época del Porfiriato.....	68
2.2.4. Revolución Mexicana.....	69
2.3. Impacto del Neoliberalismo, en la relación individual del trabajo en México.....	71
2.3.1. El adelgazamiento del Estado ante el fortalecimiento del poder económico.....	74

CAPÍTULO 3.

MARCO JURÍDICO DE LOS DERECHOS LABORALES

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	79
3.1.1. Artículo 123 Constitucional.....	82
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	90
3.3. Convenios Internacionales.....	107

CAPÍTULO 4.

NUEVAS FORMAS DE RELACIONES EN EL MARCO DEL LIBERALISMO: WAL-MART VS. GARANTÍAS LABORALES

4.1. Trásgresión de los Derechos Laborales en las Empresas Wal- Mart.....	108
4.1.1. Salario.....	110
4.1.2. Horario.....	112
4.1.3. Faltantes en las cajas.....	113
4.1.4. Política anti sindical.....	115
4.1.5. Responsabilidad social de la empresa para con sus trabajadores.....	117

4.2. Reforma legal.....	117
4.2.1. Acción Social.....	119
4.2.2. Inspección Federal del Trabajo.....	120
4.2.3. Información acerca de las obligaciones y derechos de los trabajadores, en las empresas Wal-Mart.....	123
4.2.4. Capacitación del trabajador en las empresas Wal-Mart.....	125
4.3. Impacto social.....	127
4.3.1. Impacto económico.....	128
4.3.2. Impacto jurídico.....	129
4.3.3. Impacto cultural y educativo.....	130
Conclusiones.....	132
Fuentes Consultadas.....	135
Anexos.....	139

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas nuestro país quedó atrapado en la dinámica transformadora del liberalismo económico, en ello ha visto transitar su propia existencia como Nación, hacia derroteros que refutan la tradición enclavada en la luchas sociales características de la sociedad Mexicana. Tales circunstancias permitieron la entrada en el escenario a nuevos actores que han dejado implícita su participación en cada una de las diferentes facetas en que se desarrolla la vida cotidiana de las personas.

Lo anterior se hace evidente desde las relaciones sociales hasta lo más cotidiano de las relaciones interpersonales; pero vale decir aunque parezca evidente, que estas nuevas formas se desenvuelven bajo parámetros de acción e interacción, enmarcados en un proceso puramente mercantilista, que imponen y determinan los roles en que cada individuo, grupo e institución, aún sin tener relación directa con estos, van desarrollando sus funciones.

Es el poder económico y su propia inercia lo que determina actualmente la directriz de los procesos en que se constituye la dinámica social actual, para ello utiliza cada uno de los mecanismos a su alcance en aras de cumplimentar sus objetivos más allá del beneficio social y de los intereses generales. La concepción de utilidades y riquezas en beneficio de unos cuantos, se convierte en la meta principal, dejando de lado la iniciativa general de bienestar y desarrollo que dio sentido a buena parte del quehacer humano de los dos siglos anteriores.

Uno de los ejemplos más notorios y del cual en este trabajo trataremos de dar cuenta como eje conductor de este análisis, es lo referente a las

nuevas formas que toma el liberalismo, en particular lo referente a las relaciones laborales instituidas entre la transnacional WAL-MART de México y sus trabajadores.

Con la intención de darle sentido a la propuesta desde una perspectiva amplia, en el primer capítulo hacemos una referencia específica, a las características que nuestro marco regulatorio establece en la relación laboral para los diferentes actores; en este sentido, iniciamos integrando en ideas generales las funciones y roles específicos que determinan las partes de la relación laboral, de tal suerte que en planteamientos derivados del análisis jurídico se construyen las bases de la discusión que abordaremos más adelante.

La referencia previa revelada tanto en el enunciado que titula este trabajo, como en lo que corresponde al hilo conductor que nos guía en la tesis que tratamos de argumentar, hace evidente la necesidad de establecer en términos claros, los procesos histórico-sociales que determinaron la problemática de abordaje, por ello, en el segundo capítulo encausamos de forma sistemática, la evolución y el camino que tránsito tanto el liberalismo como las relaciones que en el marco de este, se sucedieron tanto en los ámbitos generales como en lo particular en las relaciones laborales.

De las referencias históricas es posible ir delimitando posicionamientos concretos que ilustran el papel de factores de relevancia en el presente análisis; de esta forma, el interpelar el lugar del Estado en correspondencia a su función legítimamente establecida, ilustra la manera en que interpretamos en un momento histórico en particular, el lugar que ocupa el Estado en relación con la función implícita que le da sentido a su naturaleza y constitución.

Sin duda alguna, es imposible sustentar un argumento sin la verificación previa de un testimonio procedente, que valide cada una de las afirmaciones que en el cuerpo de este texto se plantean, por lo cual en el tercer capítulo se revisa el marco jurídico-normativo al que permanentemente se hace referencia, y en el cual se soportan las afirmaciones a las que aluden los planteamientos de análisis y discusión que aborda el presente trabajo.

En este sentido se recupera el marco jurídico de los derechos laborales, bajo la perspectiva de su evolución, ahondando de manera en particular, sobre el enfoque de protección que catequiza el reclamo de los trabajadores, para obtener una herramienta para la consolidación de las garantías que salvaguardaran su integridad. Este anhelo se ve forjado en la redacción del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

La Ley Federal del Trabajo así como la ratificación de las diferentes Convenciones Internacionales en materia laboral, se asimilan también como una fuente de garantía, que en los hechos, confirman un compromiso institucional con la preservación y protección de una vida digna de todo trabajador.

En el apartado que concluye la presente tesis, se hace referencia a las características que en particular se desarrollan entre el corporativo WAL-MART y sus trabajadores; tratando de ilustrar con casos y referencias específicas, una serie de situaciones que dejan entrever formas de relación laboral que no corresponden a lo establecido por el referente jurídico-normativo al que aludimos con anterioridad.

Por lo tanto, en el análisis propuesto queda implícita una crítica que alude a lagunas jurídicas, pero también a prácticas que van en contra de la misma naturaleza del espíritu las leyes en la materia.

Sea pues, este escrito un pretexto para una reflexión permanente sobre las formas que toma el totalitarismo económico, encarnado en las arbitrarias relaciones obrero-patronales impuestas por las transnacionales en la cada vez más difícil dinámica económica-social de nuestro país.

Capítulo 1

Marco conceptual del Derecho del Trabajo

En este capítulo analizaremos las características del Derecho del Trabajo en México, vamos a referirnos a algunos conceptos y su historia, con lo cual podremos comprender la importancia de esta materia en nuestro sistema jurídico, lo que nos posibilitara crear una conciencia para luchar desde la trinchera que nos corresponda y así impedir la trasgresión y pérdida de los derechos de los trabajadores de nuestro país.

También analizaremos las garantías que otorga la Constitución en el artículo 123 a los trabajadores, conceptos como: derecho del trabajo, sujetos de la relación laboral; trabajador y patrón, derechos y obligaciones, las modalidades de trabajador que regula la Ley Federal del Trabajo (a la cual en adelante nos referiremos por sus siglas LFT), la relación laboral, las condiciones generales de trabajo, entre otros.

Esta conceptualización nos permitirá situar cada figura debidamente en lo complejo de las relaciones comerciales que imperan actualmente, y que por su propia inercia determina la directriz de los procesos en que se constituye la dinámica social actual.

Podremos dar cuenta de cómo la empresa Wal-Mart con la aplicación de sus políticas neoliberales atenta contra la seguridad e, inclusive contra la vida de sus trabajadores, al violar sus derechos fundamentales establecidos tanto en la Constitución como en la LFT.

1.1. Derecho del Trabajo.

El trabajo era considerado como una actividad obligada, en un sentido degradante; una obligación impuesta al hombre para beneficio de otros hombres. Actualmente esta idea es contraria a esta primera concepción, particularmente porque el trabajo es concebido como una virtud, como un deber social, como un derecho de los seres humanos que le garantiza su subsistencia.

Nuestra Constitución de 1917 en el artículo 123, tutela al trabajo como un derecho al establecer en el primer párrafo: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”, el trabajo es un derecho de las personas; que la ley debe proteger para que sea prestado en condiciones dignas y además sea retributivo.

Nos dice José Dávalos: “El derecho del trabajo es una materia nueva, formalmente nació en el presente siglo surgió de las entrañas de otra rama, la civil, mas no deja de ser notorio que a pesar de su juventud, su autonomía este bien definida, lo que debe atribuirse, sin duda, a su naturaleza y a su teología.”¹ El ámbito del Derecho Civil se ubica dentro del derecho privado; sin embargo, el Derecho del Trabajo por sus características tan particulares de derecho público (subordinación) y de derecho privado (coordinación), constituye un nuevo ámbito, al cual los estudiosos de esta materia han denominado de “Derecho Social”.

Menciona Ramón Muñoz: “El trabajo subordinado, es el concepto jurídico básico, la piedra angular, la idea central del derecho del trabajo, que nos sirve para definirlo y distinguirlo, de las otras ramas jurídicas.”² Es

¹ DÁVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Decimosexta edición, Porrúa, México, 2006, p. 29.

² MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Tratado de Derecho del Trabajo, Porrúa, México 2006, p.31.

importante resaltar que el Derecho del Trabajo solo compete a las normas que estructuran y regulan el trabajo subordinado.

El trabajo independiente en el cual no hay subordinación, pertenece al ámbito del Derecho Civil, regulado por el Código Civil, por ejemplo: el contrato de obra artículos 2616 al 2645, el contrato de transporte artículos 246 al 2665, la gestión de negocios artículos 1896 al 1909, el contrato de prestación de servicios profesionales artículos 2606 al 2615.

También hay casos de trabajo independiente que pertenecen al ámbito del Derecho Mercantil, regulado por el Código de Comercio, por ejemplo; la comisión mercantil artículo 273, en la Ley General de Sociedades Mercantiles el contrato de asociación en participación artículo 252, entre otros.

Para definir al Derecho del Trabajo, encontramos definiciones que atienden a los fines del Derecho Laboral, a los sujetos de la relación laboral, al objeto de la relación laboral, y a la relación laboral en sí misma, estas definiciones se clasifican en complejas y, dobles.

Hay autores que aportan definiciones en las cuales tratan de resumir las notas que caracterizan al Derecho del Trabajo en su contenido esencialmente social, como Mario de la Cueva, que nos dice: “El derecho del trabajo en su acepción mas amplia, se entiende como un congerie de normas que a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.”³ Es indispensable que existan normas jurídicas que garanticen a los hombres que la prestación de su trabajo, se va a dar en condiciones dignas.

³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Séptima edición, Porrúa, México, 1993. p. 48.

Para Néstor de Buen: “El Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁴ El Derecho del Trabajo basado en la justicia, podrá lograr el equilibrio social de los factores que intervienen en los procesos de producción.

Para el Derecho del Trabajo es de gran importancia proteger al trabajador en su condición de ser humano y su dignidad; es decir, el derecho a vivir una vida plena en todos los sentidos; en donde la salud, la seguridad social, la convivencia familiar, todo lo relacionado con el bienestar y la seguridad del trabajador, y de los que dependen económicamente de él, ocupa la protección primordial en esta materia.

Al Derecho del Trabajo, también le importa garantizar la protección de la propiedad privada de los patrones, para el crecimiento de la empresa y con ello el incremento del capital, pero de manera equilibrada.

Estos postulados del Derecho del Trabajo, son contrarios a la política neoliberal que emplea la empresa Wal-Mart a la que nos referiremos en este trabajo, porque como se analizara mas adelante, lo único que le interesa a esta empresa es aumentar su capital, ignorando estos postulados al violar sistemáticamente los derechos de sus trabajadores. Lo podemos afirmar por el crecimiento abrupto que ha tenido esta empresa, estableciendo sucursales en todo nuestro país, (Aurrera, Bodega Aurrera, Suburbia, Vips, Sam’s Club, entre otras), más la reciente institución bancaria (Banco Wal-Mart).

⁴ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Decimoséptima edición, Porrúa, México, 2007, p.138.

Por lo que respecta a los derechos de sus trabajadores, la empresa los trasgrede, atentando contra la estabilidad económica y emocional, contra la privacidad familiar, e inclusive contra su vida de sus trabajadores.

Con estas afirmaciones que analizaremos más adelante, podemos dar cuenta de que la política de esta empresa no respeta lo que establece el Derecho del Trabajo en cuanto a la protección de los trabajadores, violando los preceptos que establece tanto nuestra Constitución como las leyes que de ella derivan, auspiciada con la indiferencia de nuestras autoridades.

1.1.1. Derecho Individual del Trabajo

Por cuestión metodológica la universalidad del Derecho del Trabajo se divide en tres partes:

Derecho Individual; el cual se ocupa de los fenómenos que ocurren entre los sujetos de la relación laboral; trabajadores y patrones en sus conciernas individuales tales como condiciones generales de trabajo, así como de sus respectivos derechos y obligaciones,

Derecho Colectivo; el cual se ocupa de las coaliciones, sindicatos, contratación colectiva, de la suspensión y terminación de las actividades de las empresas, del ejercicio del derecho a la huelga entre otros, y

Derecho Procesal; el cual se ocupa de los medios o procedimientos a seguir ante las autoridades, para la aplicación de las normas del trabajo en la solución en cada caso concreto de una controversia suscitada entre el patrón y el trabajador.

Respecto al Derecho Individual del Trabajo, siendo el tema que nos interesa desarrollar en este apartado, menciona Euqueiro Guerrero: “Considera los fenómenos que ocurren con el individuo, sea trabajador o patrón. Estudia las relaciones también individuales de los sujetos. Pudiéramos decir que, aislando a un trabajador, teóricamente vamos a estudiar la posición que guardan las relaciones que se le presentan, los derechos que le competen, las obligaciones que le corresponden en el centro de trabajo. En la misma forma tomemos también a un patrón, como sujeto aislado, para considerar toda esta serie de fenómenos en relación con sus trabajadores.”⁵ El Derecho Individual del Trabajo se va a encargar de estudiar todo lo concerniente a la persona considerada individualmente, llámese trabajador, o llámese patrón, respecto a la relación laboral que es el punto de partida, del que van a derivar todas las consecuencias de la interacción trabajador-patrón.

Es importante mencionar que el incumplimiento de las normas de trabajo por parte del trabajador, solo puede dar lugar a la responsabilidad civil (multa), sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona, artículo 32 LFT.

Pero, en el caso del incumplimiento de las normas laborales por parte del patrón, puede dar lugar a la responsabilidad civil (multa), e inclusive a la responsabilidad penal, artículos: 1004, 1005, 1006 de la LFT.

⁵ GUERRERO, Euqueiro, Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima tercera edición, México, 2003, p.27.

1.2. Relación de Trabajo

La relación de trabajo, es el punto de partida de toda la estructura del derecho del trabajo, es el vínculo jurídico que nace al momento de que una persona física denominada trabajador, comienza a prestar sus servicios de manera subordinada a una persona física o moral denominada patrón.

Su definición la encontramos en la LFT art. 20 párrafo primero: “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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.” El legislador al establecer en este artículo: “Cualquiera que sea el acto que le de origen” a la relación laboral, otorga una protección a los trabajadores, porque el derecho del trabajo se activa cuando inicia la relación laboral.

Se presume que la relación laboral es originada por medio de la celebración del contrato de trabajo, al respecto señala José Dávalos: “El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.”⁶ Algunas ocasiones los patrones no cumplen con la obligación que les impone la ley de la celebración del contrato, pero no por ello quedan eximidos de sus responsabilidades, porque como hemos asentado la relación laboral se perfecciona con el sólo hecho de la prestación del trabajo personal subordinado, independientemente si hubo o no la

⁶ DÁVALOS, José, Op.cit. p.101.

celebración del contrato de trabajo y, por lo tanto, la relación laboral produce todas sus consecuencias jurídicas.

Mario De la Cueva describe la relación de trabajo como: “La situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.”⁷ Se reconoce la desigualdad económica que hay entre el trabajador y el patrón y, por ello, el ámbito jurídico crea una serie de instrumentos de naturaleza social, cuyo objetivo es lograr el equilibrio de esa desigualdad económica, para dar paso a una igualdad de la existencia humana.

Respecto a la evolución de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, señala Trueba Urbina: “En torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica; unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se origino en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad, pero a partir de la Constitución mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambio radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías. No se cambio el nombre pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de

⁷ DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. p. 185.

las partes para colocarlas en un plano de igualdad.”⁸ En materia laboral no hay autonomía de la voluntad de las partes para contratar, puesto que se persiguen intereses opuestos, mientras que el patrón busca incrementar su capital y muchas veces como exponemos en este trabajo violando las disposiciones legales, en cambio el trabajador busca a través de su fuerza laboral el medio de subsistencia para el y para sus dependientes, con lo cual se trata de evitar la explotación de la fuerza laboral y acaparamiento excesivo de la riqueza, por parte de los patrones.

En cuanto a los principios (ideales de justicia) señalados en la Constitución y en la LFT que deben regir en la relación laboral encontramos los siguientes:

Principio de preeminencia; es el que toma al hombre como; fuente, centro y fin del Derecho del Trabajo.

Principio de dignidad; establece que el trato entre trabajadores y patrones, debe darse considerando la dignidad de ambos (artículo 3 de la LFT).

Principio de vitalidad; establece el dar la oportunidad a toda persona de ganarse la vida mediante su trabajo (artículo 123 constitucional apartado A, fracciones VI, XIV, XV, XXIX, y el artículo 3 de la LFT).

Principio de libertad; este permite al trabajador y patrón elegir su ocupación (artículo 5 constitucional y artículo 3 de la LFT) y la libertad de asociarse (artículo 123 constitucional apartado A, fracción XVI).

⁸Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Reforma Procesal de 1980, Porrúa, México, 1985, p. 34.

Principio de dotación; este le permite al trabajador adquirir una vivienda así como el satisfacer sus necesidades básicas y las de sus dependientes (artículo 123 constitucional apartado A, fracciones XII y XXX).

Principio de igualdad; establece que los patrones y los trabajadores son personas humanas, y respecto al salario establece; que a trabajo igual deberá corresponder salario igual (artículo 123 constitucional apartado A, fracción VII y artículos 3, 53 y 182 de la LFT).

Principio de desigualdad; el Derecho del Trabajo a diferencia del Derecho Civil, no reconoce la igualdad de las partes (trabajador y patrón) en esta materia (artículo 123 constitucional apartado A, fracciones II, III, V, XI XXVII).

Principio de producción; va dirigido a promover el desarrollo de la producción mediante la coordinación, disciplina y rendimiento (artículo 123 constitucional apartado A, fracciones XVII y XX y artículos 11 y 47 fracción XI de la LFT).

Principio de protección; conlleva el deber de proteger al trabajador basado en el ideal de justicia (en todas las fracciones del artículo 123 constitucional encontramos este principio y se reafirma con lo que establece la fracción XXVIII del mismo precepto, la cual establece la irrenunciabilidad de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo para el trabajador), el artículo 5 de la LFT dispone: las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley, así mismo el artículo 18 de la LFT establece el principio "*in dubio pro operario*" al establecer: en casos de duda en la interpretación de las normas de trabajo, prevalecerá la mas favorable para el trabajador.

Estos principios e ideales de justicia, no empatan con la política neoliberal que impera en las relaciones comerciales actuales, razón por la cual son ignorados, porque los principios del neoliberalismo son anteponer los intereses económicos de los grandes capitales sobre la integridad de la persona del trabajador y, de sus derechos laborales.

Respecto a la duración de la relación laboral, el artículo 35 de la LFT establece que puede ser:

- Por obra;
- Por tiempo determinado;
- Por tiempo indeterminado; siendo la regla general que sea por tiempo indeterminado, ya que uno de los principios que hemos mencionado del derecho de trabajo es mantener la estabilidad en el empleo, es decir, la certeza de tener trabajo; lo que asegura un ingreso económico permanente para la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su familia.

En la relación laboral hay dos clases de elementos:

- Los subjetivos; que son el trabajador y el patrón.
- Los objetivos; que son la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Por el número de personas que participan en la relación laboral, ésta puede ser de dos tipos:

- De naturaleza individual; es cuando participa un solo trabajador en la relación laboral.
- De naturaleza colectiva; es cuando en la relación laboral participa cierto número de trabajadores.

Respecto a las causas que afectan la continuidad de la relación de trabajo son de dos tipos:

1. Objetivas, ajenas a la voluntad de las partes, es decir, resoluciones administrativas, laudos económicos o contratos colectivos de trabajo.
2. Subjetivas, en esta se da la voluntad de una (unilateral), o de ambas partes (bilaterales). Se tiene que hacer de manera expresa y tendrá que ser ratificada y aprobada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando no contenga renuncias de los derechos de los trabajadores.

Las vicisitudes que afectan la relación de trabajo son: la suspensión, la modificación, la rescisión, y la terminación, veamos cada una de ellas;

- La suspensión; se establece en la LFT, el artículo 42 estipula la generalidad de las causas legales de suspensión temporal de las relaciones labores, el artículo 170 fracción II establece los descansos pre y postnatales como causa de suspensión, en el artículo 423 fracción X enumera las suspensiones por sanciones reglamentarias.
- La modificación, Néstor de Buen nos dice: “Entendemos por modificación la sustitución de alguno de los elementos o

⁹ Es decir, se modifica o se sustituye algo de la relación laboral. Pero no termina esta relación laboral.

- La rescisión, Baltasar Cavazos Flores menciona: “La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes. Se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo.”¹⁰ En este orden de ideas, a diferencia de la modificación, la rescisión da por terminada la relación laboral. La rescisión solo se refiere a la contratación individual de trabajo, la cual pueden ejercerla en cualquier momento el trabajador o el patrón. El artículo 46 de la LFT nos indica las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, y el artículo 51 establece las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador.
- La terminación, nos dice Mario de la Cueva: “La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de

⁹ DE BUEN, Néstor, Op. cit. p. 581.

¹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho del Trabajo, Novena edición, Trillas, México, 2004, p. 113.

¹¹ La LFT

en el artículo 53 establece las causas de terminación de la relación laboral, entre las que se encuentran el mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador o del patrón entre otros.

En conclusión; al iniciarse una relación laboral, activa la maquinaria jurídica del derecho del trabajo, con toda la protección que establece para los sujetos de esta; el trabajador y el patrón.

1.3. Sujetos de la Relación Laboral

Consideramos pertinente hacer hincapié en la distinción de los sujetos del Derecho del Trabajo y los sujetos de la relación laboral.

Los sujetos del Derecho del Trabajo son: el trabajador, el patrón, el intermediario y la empresa.

Los sujetos de la relación laboral son solamente los dos primeros; el trabajador y el patrón, son los que nos interesa analizar en este punto, comenzaremos con el patrón.

En nuestra legislación encontramos diversas denominaciones a esta figura tales como; empleador, patrono, patrón, empresario. También menciona otros conceptos que tienen una estrecha relación con el patrón, como son intermediario y representantes del patrón.

El artículo 10 primer párrafo de la LFT lo define: "Patrón es la persona física o moral que utiliza el servicio de uno o varios trabajadores." De

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. p. 242.

acuerdo con José Dávalos “La actual definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931; se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; decía: Patrón es la persona física o jurídica (este termino es mas adecuado que el actual persona moral) que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.” La actual definición es acertada; ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vinculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26.”¹²

La Ley otorga derecho al patrón, a servirse del trabajo de una o varias personas para incrementar su capital, y la obligación de remunerar a esa o esas personas (trabajador), y además establece que el patrón tiene que garantizar derechos básicos a sus trabajadores, para salvaguardar la vida, la salud, la integridad física y emocional, el bienestar emocional y económico, de estos y sus familias.

El otro sujeto en la relación laboral es el trabajador, iniciaremos precisando el concepto que nos da la LFT en su artículo 8 primer párrafo: “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinada”.

Menciona Russomano: “De esa definición podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado.”¹³ Sólo puede ser considerado

¹² DÁVALOS, José, Op. cit. p.93.

¹³ *Ibíd*em, p. 86.

como trabajador la persona física, por la característica de subordinación que hay en la relación laboral.

1.3.1. Patrón, Derechos y Obligaciones

Recapitulando; el patrón es la persona física o moral que va a recibir el trabajo subordinado, por el cual tendrá que pagar un salario, además de garantizar los derechos fundamentales del trabajador.

Algunos de los derechos que reconoce la LFT al patrón son:

- Derecho de incrementar el capital mediante el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.
- Derecho a la propiedad privada de los medios de producción.
- Derecho a dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para este en los casos previstos en el artículo 47.
- Derecho a no reinstalar a los trabajadores de confianza artículo 49.
- Derecho a exceptuar a su empresa del reparto de utilidades en los casos que establece la Constitución en el artículo 123 Apartado A, fracción IX inciso D.
- Derecho al paro de labores por exceso de producción.
- Derecho a la asociación para la defensa de sus intereses, entre otros.

En cuanto a las obligaciones de los patrones es preciso mencionar dos características importantes: la primera; son impuestas por la ley, y la segunda; tratan de recoger el reclamo social de la protección para los trabajadores y sus familias.

Por estas características las obligaciones no pueden sufrir transformaciones de fondo, aunque los patrones aclamen desde hace algunos años; tener menos o casi nulas obligaciones, pero que afortunadamente hasta este momento no han podido lograr.

El cumplimiento cabal de las obligaciones consignadas en la ley para ambas partes de la relación laboral, es uno de los cometidos más importantes del Derecho del Trabajo.

Las obligaciones de los patrones se clasifican en:

- Obligaciones simples, ejemplo: es la obligación que se establece en una norma laboral y que se debe cumplir.
- Obligaciones de dar, ejemplos: dar el trabajo, pagar los salarios y las indemnizaciones al trabajador.
- Obligaciones de hacer, ejemplos: expedir constancia cada quince días del número de días trabajados y del salario percibido, fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene en los lugares donde se preste el trabajo.
- Obligaciones de no hacer, ejemplos: exigir que los trabajadores compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

- Obligaciones de tolerar, ejemplos: consentir la inspección y vigilancia que las autoridades laborales realicen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo.
- Obligaciones complejas (son aquéllas en las que se reúnen varias obligaciones simples) por ejemplo: la de cumplir con las normas laborales vigentes en su empresa.

1.3.2. Trabajador; Derechos y Obligaciones

Recapitulando, la condición de trabajador y, con ello, toda la regulación que se establece en materia laboral, es en base al trabajo personal, subordinado (es decir, el trabajo que se realiza bajo las ordenes de un patrón) y añadimos remunerado (esto es, que se obtenga un beneficio económico a cambio de la prestación del trabajo) que una persona presta a otra.

De acuerdo con Néstor de Buen “...no se es trabajador por si mismo, sino en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo.”¹⁴ Es decir, la condición de trabajador y con ello toda la implicación jurídica, se da al momento en que los sujetos; trabajador y patrón deciden iniciar la relación laboral.

En cuanto a los derechos de los trabajadores reconocidos en nuestra Constitución y regulados en las leyes laborales están los siguientes:

- El derecho al trabajo.
- El derecho a la estabilidad en el empleo.

¹⁴ DE BUEN, Néstor, Op. cit. p.490

- El derecho al pago del salario.
- El derecho a una vida digna y decorosa.
- El derecho a la asociación profesional para la defensa de sus intereses.
- El derecho a una jornada de trabajo establecida.
- El derecho al descanso.
- El derecho a la seguridad social.

En resumen son derechos que garantizan la existencia y dignidad de los trabajadores, mas adelante vamos a exponer como viola cada uno de estos derechos la empresa Wal-Mart a sus trabajadores.

Las obligaciones de los trabajadores se clasifican en:

- Obligaciones de dar ejemplo: dar la prestación del trabajo.
- Obligaciones de hacer ejemplos: realizar el trabajo con la intensidad, cuidado, esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Obligaciones de no hacer ejemplos: presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, faltar al trabajo sin causa justificada.

- Obligaciones complejas (es en donde se reúnen varias obligaciones simples), ejemplo: la de cumplir con las normas de trabajo que le sean aplicables.

Euquerio Guerrero menciona: “Las obligaciones de ambas partes crean recíprocos derechos para exigir su cumplimiento.”¹⁵ Es una máxima jurídica que a cada derecho corresponde una obligación, no se puede concebir un derecho sin su respectiva obligación.

1.1.3.2.1. Trabajador de Base

Al establecer la Ley la distinción entre trabajador de base y trabajador de confianza, crea una situación jurídica diferente entre estas categorías de trabajadores.

Menciona José Dávalos: “El concepto de trabajador es genérico y no admite distinciones, en atención al principio de igualdad, la ley ha previsto una categoría especial de trabajador, el denominado trabajador de confianza.”¹⁶ En este orden de ideas tenemos dos categorías de trabajadores; los de base y los de confianza, la categoría se les va a asignar en base a las funciones que realicen dentro de la empresa.

Por lo expuesto, se debe entender que es trabajador de base, el que realiza funciones distintas a las que se establecen para los trabajadores de confianza, por lo tanto, sus funciones son más operativas, con lo cual su responsabilidad es parcial por estar sujeto a la condición de subordinación.

Este trabajador de base es contratado por tiempo indefinido y, por lo tanto, la ley reconoce plenamente sus derechos; como el derecho a la

¹⁵ GUERRERO, Euquerio, Op. cit. p. 230.

¹⁶ DÁVALOS, José, Op. cit. p.90

estabilidad en el empleo, el derecho a la asociación profesional para la defensa de sus intereses, entre otros.

A sus trabajadores de base, la empresa Wal-Mart les restringe sus derechos, como si fueran trabajadores de confianza, lo expondremos más adelante.

1.1.3.2.2. Trabajador de Confianza

Nuestra Constitución establece la figura de trabajador como algo única. La categoría de empleado de confianza se reglamentó en la LFT de 1931 vagamente.

Fue en la LFT de 1970, cuando se reglamentó la figura del trabajador de confianza con mayor énfasis y cambio la denominación de “empleado de confianza”, que utilizaba la legislación anterior, por la de “trabajador de confianza”, para no hacer más diferencia entre estas categorías de trabajadores. Y añadió en el título sexto los trabajos especiales, en donde incorporo contratos de trabajo que anteriormente se regulaban en el Código Civil y de Comercio, lo cual fue un gran avance en materia social que beneficio a muchos trabajadores.

El artículo 9 de la LFT establece: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de la empresa o establecimiento, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón y en tal concepto lo obligan con los trabajadores.”

El primer párrafo de este precepto legal, nos da el concepto de la categoría del trabajador de confianza, y en el segundo párrafo se enumeran los puestos que son de confianza, que además coincide con la enumeración que también hace la mencionada ley, en el artículo 11 de los representantes del patrón.

Nos dice José Dávalos: “Una formula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona de forma directa e inmediata con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general...”¹⁷. Tienen una doble categoría estos trabajadores; por un lado son empleados de confianza y por el otro son también representantes del patrón (artículo 11 LFT), con la única diferencia que a estos representantes, la Ley les otorga la calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, al establecer en dicho artículo que obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores.

Para Néstor de Buen: “Uno de los tipos de trabajador cuyas características especiales y tratamiento diferencial con respecto a ciertos derechos (v.gr.: el derecho a la estabilidad en el empleo, del que no gozan los trabajadores de confianza), exige una clara delimitación del concepto.”¹⁸ Como trabajadores de confianza la ley hace una restricción de sus derechos con respecto a los derechos de los trabajadores de base.

Un ejemplo de la restricción de derechos a los trabajadores de confianza nos da el artículo 363 LFT al establecer que: “Los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los trabajadores de base”.

¹⁷ Ibidem, p.314.

¹⁸ DE BUEN, Néstor, Op. cit. p. 496.

Pero por otro lado, es importante señalar que la ley no establece ninguna disposición que prohíba a estos trabajadores de confianza formar sus propios sindicatos, ya que como trabajadores en general, tienen el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses.

Debemos resaltar, que esta categoría de trabajador de confianza está muy desprotegida por la ley, ya que el patrón puede despedirlos en cualquier momento, en base a que la ley señala una causal extra de rescisión de contrato sin responsabilidad para el patrón, de las que enumera el artículo 47 de la LFT, que es la pérdida de la “confianza” (art. 185 LFT).

En el caso de ser despedido un trabajador de confianza injustificadamente por el patrón, sólo tiene derecho a la indemnización constitucional, más no el derecho a la reinstalación obligatoria que establece la ley para los trabajadores de base, con lo cual la estabilidad en el empleo no es un derecho para estos trabajadores, con lo cual tampoco tienen garantía de la igualdad en el trabajo.

1.4. La Figura del Asociado Wal-Mart

La figura de asociado que maneja esta empresa transnacional denominada Wal-Mart es una figura engañosa, porque sustituye la palabra trabajador por la de asociado, para que psicológicamente el trabajador (propriadamente dicho) tenga en cuenta que por esta simple denominación, no tiene los derechos de un trabajador.

Este trabajador no es jurídicamente un asociado, no se le liquida con la parte proporcional del capital de la empresa que le correspondería como asociado al momento de salirse de la asociación (es decir, al ser despedido).

Resulta interesante analizar la forma en que esta empresa contrata a sus trabajadores; celebra el primer contrato por tres meses, y al vencimiento de este, vuelve a celebrar otro contrato por tres meses y así consecutivamente al menos en tres ocasiones más, con lo cual viola la restricción que la ley impone a los contratos de tiempo fijo y de aprendizaje.

Una vez que pasa este periodo, y si el trabajador sirve para los intereses de esta empresa, se celebra un contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, en el cual todo lo estipulado se fija de manera unilateral por parte del patrón, sin pactar con el trabajador los días de descanso y el horario en que prestara sus servicios, no se le explica el alcance del contrato, no se le hacen saber los derechos que como trabajador le corresponden, pero si se enfatizan las obligaciones que adquiere a partir de ese momento como supuesto asociado de la empresa, que básicamente son obedecer sin cuestionar los lineamientos capitalistas de la empresa.

La política empleada por esta empresa de hacer creer a sus trabajadores que son asociados es errónea, porque la figura jurídica del asociado es diferente a la que esta empresa maneja con sus trabajadores.

Esta relación engañosa que establece la empresa Wal-Mart con supuestos asociados, le permite restringir los derechos laborales, por ejemplo la prohibición de formar sindicatos para la defensa de sus intereses, ya que no lo necesitan porque es la misma empresa la que cuida y representa esos intereses.

Reitera a sus supuestos asociados el cuidado que deben tener por los intereses de “su empresa”, que no tienen derechos de trabajadores, ya que no son trabajadores son “asociados” y no pueden estar en contra de los intereses de “su empresa”.

En la mayoría de los casos la referida empresa desprecia a sus trabajadores injustificadamente y para eximirse de la responsabilidad legal, los coacciona bajo amenazas para que ellos renuncien, lo cual casi siempre logra ya sea por el miedo, la ignorancia y lo que nos parece más grave la falta de confianza hacia las autoridades, por parte de los trabajadores.

Mencionaremos algunas transgresiones que hace esta empresa a los derechos fundamentales de sus trabajadores:

Al salario integral (artículo 84 LFT), porque les descuentan los faltantes de dinero en la caja, no respetando lo que establece el artículo 110 de la LFT: “Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor al treinta por ciento del excedente del salario mínimo...”

Los descuentos que realiza la empresa al salario de sus trabajadores, en la mayoría de los casos exceden de ese treinta por ciento. Opinamos que se debe reformar la ley para suprimir este tipo de descuento al salario de los trabajadores, ya que se presta a abusos como el que hemos mencionado, aparte de que merma más el salario de estos trabajadores, que ya de por sí no es remunerador.

Otra violación que encontramos al salario, la comete la empresa al pagar parte del salario a sus trabajadores con vales de despensa, situación prohibida por la Constitución en el artículo 123 apartado A, fracción X.

Por lo que respecta al horario de trabajo y días de descanso, al no ser fijos, sino ser variados de forma unilateral a voluntad del patrón en esta empresa, atenta contra la privacidad personal del el trabajador, por la incertidumbre del horario en que va a laborar y el día de descanso que se la va a asignar, se encuentra imposibilitado para realizar cualquier otra actividad en la cual necesite establecer un horario.

La estabilidad en el empleo no es garantizada (como lo establece la Constitución) para los trabajadores de esta empresa, porque en el momento que el patrón decide prescindir de los servicios de algún trabajador, lo coacciona para que renuncie; con lo cuál, el empleo en esta empresa no garantiza la permanencia.

Encontramos también que la asociación para la defensa de sus intereses al no estar permitida a los trabajadores por esta empresa, conlleva a que tampoco puedan ejercer su derecho de huelga.

La capacitación y adiestramiento que proporciona esta empresa a sus trabajadores es superflua, porque no cumple con el objetivo de preparar al trabajador para desempeñar su labor, solamente cumple el cometido de incitar al trabajador a tener que obedecer ciegamente, y agradecer a la empresa que le da el “sustento”.

Por lo expuesto, concluimos que un “asociado” Wal-Mart, es un trabajador que tiene derecho a no tener derechos. Es decir, no tiene derecho: a la estabilidad en el empleo, a los pagos por despido, a la

negociación colectiva, a la asociación profesional para la defensa de sus intereses, a la huelga, al reparto obligatorio de utilidades, a un salario integral y remunerador, a la seguridad social, al descanso obligatorio, a un horario y día de descanso fijo, a la capacitación y adiestramiento, al pago de horas extras, entre otras.

1.5. Condiciones generales de trabajo

Las condiciones generales de trabajo no se refieren sólo a los derechos y obligaciones que tienen los sujetos en la relación laboral, también contemplan otras cuestiones que abordaremos en este punto.

Para Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son: “Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.”¹⁹ En este orden de ideas, se deberá entender que las condiciones generales de trabajo son la recapitulación de los contenidos de las normas laborales; en cuanto a todo lo que deben recibir para su beneficio las personas que prestan su servicio, y cuyo objetivo es garantizar la efectividad de los derechos de los trabajadores, en el lugar en donde presten sus servicios.

El artículo 56 de la LFT, establece:” Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.” Las condiciones

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 266.

generales de trabajo que se estipulen para un lugar de trabajo, rigen igual para todos los trabajadores (principio de igualdad), tienen que observar lo que establece la ley e inclusive deben aumentar los beneficios de los trabajadores, pero en ningún caso disminuirlos.

Encontramos que para modificar las condiciones generales de trabajo se tiene que atender a lo que establece el artículo 57 de la LFT: “El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.”

Esta disposición establece que no se pueden cambiar las condiciones de trabajo por voluntad propia de alguna de las partes, tienen que ocurrir situaciones especiales, para poder solicitarlo a la autoridad que, en este caso, es la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que determine si procede o no la modificación.

El salario es una condición general de trabajo, la máxima: “a trabajo igual corresponde salario igual”, tiene sus excepciones en los trabajos especiales; los de la tripulación aeronáutica, deportistas profesionales, actores y músicos, en donde se establecen salarios distintos para trabajos iguales, en atención a que el servicio se presta en relación a categorías de las funciones.

Menciona José Dávalos: “El título tercero de la ley no comprende todas las condiciones de trabajo, pues al enumerar tan solo a la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario y participación de los

trabajadores en el reparto de utilidades de las empresas, deja fuera a otras normas que deberían ser consideradas como condiciones de trabajo: los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, derecho a habitación por parte de los trabajadores, derecho de antigüedad, preferencia y ascenso, que también son derechos concedidos en la ley, obtenidos por el hombre en virtud de su trabajo”.²⁰De acuerdo con estas ideas, las condiciones generales de trabajo es una protección para que no se de la explotación del trabajo, las entendemos como todos aquellos derechos reconocidos en las leyes para los trabajadores, que tienen que darse a cambio del trabajo prestado.

La política de la empresa Wal-Mart, no coincide con las condiciones generales de trabajo que estipula la ley, porque las condiciones que impone a sus trabajadores son en los siguientes términos; te vamos a negar el derecho de asociarte para la defensa de tus intereses, te vamos a negar la estabilidad en tu empleo, te vamos a negar el derecho a un salario remunerador e integral porque merma la acumulación del capital de la empresa, te vamos a negar el derecho a la seguridad social porque lo consideramos una carga muy costosa que disminuye las ganancias, en resumen las condiciones de trabajo que la referida empresa impone a sus trabajadores son contrarias a las que reconoce la ley por las razones expuestas.

1.5.1. Salario

Vocablo que en latín significa *salarium*, que a su vez viene de “sal”, entonces utilizado por la cantidad de sal que se pagaba a los sirvientes domésticos.

²⁰ DAVALOS José, Op. Cit. p. 179.

La conceptualización de este precepto ha transitado por múltiples acepciones a lo largo de la historia, más aun, la connotación práctica que adquirió al paso de los últimos dos siglos, dan cuenta del modo en que se ha reutilizado particularmente en la dinámica capitalista; en este sentido Marx ya da cuenta de la modificación de la noción de salario, en torno al elemento que es entendido como el medio de satisfacer las necesidades básicas, de la clase obrera mediante su participación en el proceso del trabajo, noción transformada en el pensamiento capitalista para convertirse simple y llanamente en el pago o remuneración obtenido a cambio de la fuerza de trabajo.

Para el enfoque jurídico, el salario es la contraprestación del trabajo subordinado.

El concepto lo establece la LFT vigente en el artículo 82: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Desde el enfoque social consideramos que el salario, es la percepción que tiene derecho a recibir el trabajador, aún en los casos en que no preste el trabajo, por el sólo hecho de formar parte de la relación laboral.

El sentido social de la LFT contempla casos que, aún sin la prestación del trabajo, el patrón tiene la obligación de pagar el salario por ejemplo: séptimo día, días festivos, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad, entre otras.

Nos dice José Dávalos: “El salario debe entenderse como una prestación económica, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo (artículo 90) y que puede integrarse mediante prestaciones en especie”.²¹ De acuerdo con estas ideas lo primordial es que el salario debe de pagarse

²¹ Ibidem, p. 200.

al trabajador en efectivo, es decir, con moneda de curso legal, y al cuál se pueden integrar otras prestaciones.

Nuestra legislación laboral establece el salario mínimo, como el límite que fija la ley como salario para ser pagado, y solo menciona como salario máximo para el caso de las indemnizaciones en el caso de los riesgos profesionales y para determinar el pago de la prima de antigüedad.

La estipulación del salario puede ser de las siguientes formas:

- Por unidad de tiempo (labora la jornada convenida y recibe el salario convenido)
- Por unidad de obra (se conviene el pago por cada pieza o unidad que realice)
- Por comisión (se calcula un porcentaje sobre las ventas realizadas para ser lo que constituya el pago del salario)
- A precio alzado (se contrata toda la labor por una cantidad determinada) y
- De cualquier otra manera (salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por una o varias funciones o temporadas de los deportistas profesionales, salario por una o varias actuaciones en el caso de los actores y músicos).

Debemos mencionar que en ninguno de estos casos el salario, puede ser inferior al salario mínimo general vigente establecido.

Respecto a los elementos que integran el salario el artículo 84 de la LFT, establece que: “el salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. Las vacaciones, las aportaciones que tiene el patrón obligación de hacer al Infonavit, así como las horas extras no forman parte del salario.

El artículo 101 de la LFT establece: “El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.”

Se agrega en los anexos de este trabajo una copia del recibo de cobro de un trabajador de Wal-Mart en donde se puede constatar lo que hemos venido mencionando, que parte de su salario es pagado con vales de despensa.

Por lo tanto, con lo que acabamos de exponer; las normas protectoras al salario establecidas tanto en la Constitución, como en la LFT, son violadas por esta empresa.

1.5.2 Jornada

La historia nos narra la explotación brutal que se hacia del trabajo, de los hombres, mujeres y niños hace mas de un siglo.

Jornadas inhumanas de sol a sol a las que tenían sometidas a los trabajadores, que lejos de satisfacer las necesidades humanas, satisfacían

únicamente intereses económicos, causándoles inclusive la muerte a estos trabajadores.

El artículo 123 Constitucional, estableció una jornada de trabajo humanitaria, de ocho horas la diurna (comprendida entre las seis y las veinte horas), y de siete horas la nocturna (comprendida entre las veinte y las seis horas), estableció la jornada mixta de siete horas y media (comprende de la jornada diurna cuatro horas y de la nocturna tres horas y media); para atender las necesidades de las empresas de trabajo continuo.

Para los mayores de catorce años y los menores de dieciséis la jornada máxima de trabajo que establece nuestra legislación es de seis horas como máximo.

El artículo 58 de la LFT establece: “Jornada de trabajo es el tiempo mediante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

La LFT en el artículo 66 establece : “La jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, pero no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana, las cuales se pagaran con un 100% mas del salario que corresponda a las horas de la jornada. Si el tiempo extraordinario excede las nueve horas a la semana el patrón tendrá la obligación de pagar un 200% más del salario que corresponde a las horas de la jornada”. La ley permite la prolongación de la jornada de trabajo, condicionada, y tendrá que ser pagada adicionalmente.

Con lo establecido en estos preceptos legales se protege la vida, la salud y en general el bienestar de los trabajadores y su familia, al

determinar humanamente el máximo de ocho horas para una jornada de trabajo.

La empresa Wal-Mart aparentemente respeta esta disposición legal de la jornada laboral, y decimos aparentemente, porque en entrevistas que realizamos a algunos de sus trabajadores nos refieren que a veces se tienen que quedar más tiempo del que establece su jornada y no para obtener el pago del tiempo extraordinario, sino para que se les asigne un horario o día de descanso determinado, que requieran para atender sus necesidades familiares.

1.5.3. Horario

El horario es distinto a la jornada, puesto que el horario es el momento que va a determinar la hora de entrada y la hora de salida, del trabajador en su respectivo centro de trabajo.

Los artículos 25 fracción V y 329 fracción IV de la LFT, establecen la duración de la jornada: "... debe estar contenida tanto en los contratos individuales, como en los contratos colectivos de trabajo, la cual por regla general deberá de ser continua, es decir; la jornada no se interrumpe por una hora o mas, ni tiene la modalidad de ser cambiado constantemente, a menos que lo requiera el servicio y haya previo acuerdo del patrón con el trabajador o en su caso con el sindicato". No menciona cuando debe de ser el momento de su inicio y de su terminación.

Por lo que es importante resaltar que no hay un precepto legal que determine los horarios de la jornada, por lo cual la doctrina y la jurisprudencia sostienen que el trabajador y el patrón los deberán fijar de común acuerdo.

Ante esta situación los patrones se aprovechan para fijar el horario laboral de manera unilateral, y los trabajadores tienen que allanarse por la imperiosa necesidad de llevar el sustento a su familia, por lo tanto, el horario no se fija de común acuerdo.

Al respecto encontramos en la obra de Euquerio Guerrero: “HORARIO DE TRABAJO. NO PUEDE SER ALTERADO UNILATERALMENTE POR EL PATRÓN. Los patrones no están autorizados a cambiar el horario de sus trabajadores, a menos que cuente con el acuerdo de estos, el que debe ser expreso, o bien que conste en el contrato de trabajo estipulado en este sentido. Si no concurren estas circunstancias, no puede el patrón variar el horario de prestación de servicios. (Jurisprudencia: Informe 1967, 4° sala, págs. 22 y 23)”²²

La empresa Wal-Mart varía el horario de sus trabajadores de manera unilateral y arbitraria, en perjuicio del trabajador y de su familia porque menoscaba su privacidad, trasgrediendo la jurisprudencia emitida por el Alto Tribunal que hemos mencionado.

1.5.4. Descanso Semanal

El descanso semanal, es la interrupción obligatoria de la prestación del trabajo impuesta por la ley.

Su raíz es religiosa: “Dios hizo el mundo en seis días y descanso el séptimo”, para el cristianismo es el domingo. Disposición que se incorpora al derecho positivo a fines del siglo pasado.

²² GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 128.

De acuerdo con José Dávalos: “La interrupción es cosa distinta a la suspensión, por lo que no deben confundirse; en la primera se producen todos o parte de los derechos y obligaciones de la relación laboral y en la segunda esos derechos y obligaciones quedan suspendidos”.²³ El descanso semanal como la interrupción de la relación laboral, sirve para que el trabajador descanse de la prestación del trabajo y recupere sus fuerzas para seguir prestando debidamente el trabajo, como una protección para el trabajador la ley establece que ese día de descanso tiene que ser con goce de sueldo.

La LFT regula esta causa legal de interrupción de la jornada de trabajo en el artículo 69: “Por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro.”

Las características de este precepto son; que al menos se le tiene que dar (obligación del patrón) al trabajador un día descanso, o sea que pueden ser mas de uno y ese día de descanso debe ser con goce de salario integro.

La LFT establece que pueden fijar el ó los días de descanso de común acuerdo el patrón y el trabajador (artículo 70), pero se tendrá que procurar que sea el domingo (artículo 71), por considerarse que es el día propicio para disfrutar con la familia de actividades culturales, recreativas o simplemente de descanso y establece que los trabajadores que tengan que prestar sus servicios en día domingo, tendrán derecho a recibir una prima dominical (una compensación económica por laborar ese día), del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

²³DÁVALOS, José, Op. cit p. 189.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso (artículo 73) en caso de que el patrón quebrante esta disposición tendrá que pagarle al trabajador aparte del salario que le corresponde un salario doble.

Y en el artículo 74 del mismo ordenamiento legal, establece los días que se consideran como descanso obligatorio, independientemente de los días de descanso normales, es decir, estos días por disposición legal no se trabaja, y en el caso de que se tengan que laborar se le pagará al trabajador como lo establece el artículo 73, su sueldo en un 300%.

Con estas disposiciones podemos dar cuenta de la importancia que le da el legislador a los días de descanso de los trabajadores y, en caso de que el patrón no respete el descanso, tendrá que retribuirlo con la paga de más salario, al igual que como hemos dejado asentado en párrafos anteriores, de la jornada laboral extraordinaria.

Los trabajadores de la empresa Wal-Mart, no tienen días de descanso fijos, porque la empresa los varía constantemente de manera unilateral y arbitraria, con lo cual violenta la privacidad personal de sus trabajadores.

También encontramos que los días considerados como de descanso obligatorio por disposición legal, esta empresa no los reconoce y hace trabajar por igual a todos sus trabajadores sin retribuirles el pago adicional del 300% de su sueldo que establece la ley, pero si los trabajadores deciden tomar ese día de descanso obligatorio, esta empresa no se los paga, violando lo que establece la ley.

Violaciones a la ley, en detrimento del descanso efectivo, que repercute en la salud, en la economía y en la privacidad familiar del trabajador.

1.6. Estabilidad en el Empleo

La estabilidad en el empleo es un derecho fundamental para los trabajadores, tutelado en el artículo 123 constitucional apartado A, fracción XXII:

“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la responsabilidad de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con consentimiento o tolerancia de él.”

La estabilidad en el empleo es un derecho laboral humano, inherente a cualquier trabajador, es una figura jurídica muy importante, puesto que le va a dar la certeza de la permanencia en el trabajo y, por lo tanto, la seguridad del sustento propio y familiar, vital para la subsistencia de cualquier ser humano.

La figura jurídica que protege la estabilidad en el empleo es la reinstalación obligatoria, la cual no puede ser sustituida por dinero, a excepción de lo que establece el artículo 49 de la LFT, para los trabajadores de confianza, domésticos y eventuales, en cuyos casos el patrón puede eximirse de la reinstalación obligatoria, pagando la indemnización correspondiente.

El artículo 23 punto 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

El desempleo es una figura indeseable para cualquier sistema, por lo tanto se tiene que evitar, porque el desempleo acarrea males de consecuencias nefastas para las personas y para el país.

Por eso encontramos que los países que emplean buenas políticas para abatir el desempleo han llegado a fortalecer su estabilidad económica y su desarrollo en general.

La empresa denominada Wal-Mart fue reconocida en el año 2007 como; “La mayor creadora de empleos en México por la revista Ciudades.”²⁴ Pero también debería ser reconocida como “la mayor generadora de desempleo” (nos asombra que constantemente en las diferentes sucursales de esta empresa hay anuncios solicitando personal), por generar despidos masivos.

²⁴ DÍAZ SOLÍS, Bernardo, “Wal-Mart; la empresa mayor creadora de empleos por año en México”, Revista Ciudades, Cuarto trimestre del año 2007, Red Nacional de Investigación Urbana, México, pp.45, 46,47.

Esta empresa no respeta derechos fundamentales de sus trabajadores, como es la estabilidad en el empleo, disfrazan los despidos injustificados por renunciaciones, dejando a sus desempleados sin los derechos que la ley establece de indemnización o de reinstalación obligatoria.

La estabilidad en el empleo no es un derecho patrimonial sobre el empleo, es un derecho humano de la persona del trabajador a conservar su empleo, mientras tenga la capacidad de producir, debe tener la certeza de la fuente del sustento, que satisfaga las necesidades básicas de éste y de sus dependientes y, por consecuencia, su subsistencia.

Capítulo 2

Marco Histórico del Neoliberalismo y del Derecho del Trabajo en México

El liberalismo actualmente llamado neoliberalismo, marca la pauta de la libertad en las relaciones económicas, en donde el Estado pasa de ser regulador a simple observador de dichas relaciones y, esto conlleva a que suceda lo mismo con las relaciones laborales, quedando a juicio de los empresarios, el respeto de los derechos a los trabajadores.

2.1. Historia del Neoliberalismo

Hablar de la historia del neoliberalismo es adentrarnos a la historia del pensamiento político- económico-social de los últimos dos siglos.

Como definición formal de neoliberalismo encontramos; “Es la corriente del pensamiento económico heredada del liberalismo tradicional, y por consiguiente partidaria de la mínima intervención posible del estado en la economía y de la máxima libertad para los agentes económicos.”²⁵

Es arraigada y equivocada la idea de que el concepto de liberalismo es el hilo conductor de las sociedades democráticas que evolucionaron en los albores de los siglos XIX y XX.

El pensamiento liberal irá surgiendo en distintos componentes de la masa social, por un lado, en el centro de las relaciones económicas y, por otro, en cuanto a lo que se refiere al contexto político.

²⁵ Diccionario Enciclopédico Economía Planeta, Planeta, España, 1980, p. 156.

Pánfilo Gentile nos dice: "...la iniciación de un movimiento genuinamente liberal puede situarse en la época de la Reforma, o más bien en el renacimiento (ya que con este y con aquella se inicio en la historia de la civilización europea, aquel proceso que emancipaba de los autoritarismos que tan profunda huella dejaron en la edad media)..."²⁶; tales reformas trajeron consigo elementos novedosos de pensamiento, al tiempo que se inicia la inscripción de la doctrina liberal en la transformación social que vendrían más adelante; "...también es verdad que de una doctrina liberal y de la aplicación de esta en la política nacieron normas específicas de pensamiento y de acción, en polémica con otras normas, en los primeros decenios del siglo XIX, contribuyendo al desarrollo de las ideas de la revolución."²⁷

La restauración francesa es la encarnación misma de la postura liberal que a su vez, plantea entre otras cosas la manera de conciliar lo antiguo y lo nuevo, es decir, un punto de encuentro entre la Francia secular con la Francia de la declaración de los derechos del hombre.

Por otro lado, el pensamiento liberal va correspondiendo a un nuevo proyecto y toca a la más férrea exposición de la experiencia revolucionaria y no como un supuesto teórico o ideológico. Para este momento es ya evidente la instrumentación de una defensa del individuo frente al poder "...por que para el liberalismo es el Estado quien existe para el individuo y no los individuos los que existen para el Estado"²⁸. La guerra contra los totalitarismos eventualmente tendrá que afrontar nuevas batallas en el liberalismo, tanto físicas como ideológicas, e inclusive se vera expuesto a sus propias críticas cuando sea cuestionado en su calidad de recurso de exención social.

²⁶ GENTILE, Pánfilo, La idea liberal, Uteha No 79, México, 1961, p. 161.

²⁷ Ídem

²⁸ Ibidem, p. 195

La historia ha podido dar cuenta de las consecuencias nefastas del liberalismo llevado al extremo. Actualmente se repite esta historia, con el colapso mundial que ha sufrido la economía, repercutiendo más en los países menos desarrollados.

2.1.2. Evolución del Neoliberalismo

Hoy el neoliberalismo es un término en boca de todo el mundo. Es la palabra favorita de los economistas, indispensable en los discursos de los políticos y de los tecnócratas, extraña y ajena para los abogados, que como dice Néstor de Buen, “Se acude a términos económicos más con audacia que con autoridad”.²⁹

Durante la segunda guerra mundial, surgen pensadores como el economista británico Friedrich August Von Hayek, que retoman las teorías de los economistas clásicos del liberalismo del siglo XVIII, que no están de acuerdo con la intervención del Estado en las actividades económicas del país, contrarios a la Teoría del Estado de bienestar sustentada por el economista inglés John Maynard Keynes.

Hayek junto a otros economistas, entre los cuales sobresale Milton Friedman funda la Escuela de Chicago, que tuvo gran influencia en los economistas de pensamiento neoliberal, cuya misión fue dar auge con gran éxito hasta ahora a este pensamiento en todo el mundo, el cual sustenta que el Estado debe de dejar de intervenir en la economía de su país para permitir el libre juego de la oferta y la demanda, esto es, que los individuos pueden interactuar económicamente, sin reglamentaciones o restricciones gubernamentales.

²⁹ MACÍAS VÁZQUEZ, María del Carmen, El impacto del Modelo Neoliberal en los Sindicatos en México, Porrúa, 2005, p.158.

Mencionan Torres Maldonado y Lóyzaga de la Cueva: “De esta manera de acuerdo con los Friedman, hay que eliminar la obesidad del estado, reduciéndolo al mínimo, y permitiendo que la oferta y la demanda del mercado equilibren la sociedad. El mercado, a través de este mecanismo autorregulador de la oferta y la demanda (es decir, a través de la ya referida mano invisible de Adam Smith) proveerá (siguiendo también las ideas de Thomas Jefferson) igualdad de oportunidades y libertad de elegir. Un estado mínimo y un mercado máximo, así como reglas laborales flexibles y sindicatos controlados, podrían ser los principios básicos de los Friedman”³⁰. Pero ya ha sufrido la humanidad, lo que deja un estado mínimo y un mercado máximo, sólo desigualdad; por un lado favorece el enriquecimiento de muy pocos y, por otro lado, exacerba el hambre y la pobreza de otros muchos, aunado a la explotación brutal que se pretende hacer de la fuerza laboral de los hombres.

Al finalizar la segunda guerra mundial, las instituciones burocráticas y militares de Estados Unidos, respaldadas por grandes recursos de los consorcios capitalistas, logran sostener un capitalismo europeo en crisis, e impulsan un desarrollo tecnológico respaldado en la guerra.

“La situación fuera de Europa no estaba tan clara, salvo en el caso de Japón, en donde los Estados Unidos establecieron una ocupación totalmente unilateral que excluyó no solo a la (antigua) URSS sino también a los demás aliados...ya resultaba inminente la evolución hacia los conflictos armados en las zonas en donde el margen de influencia entre las dos potencias ponían en tensión al mundo en la llamada guerra fría”³¹. La

³⁰ TORRES MALDONADO, Eduardo José, y Octavio Lóyzaga de la Cueva, Reforma Laboral y Globalización en México, Porrúa, México, 2007, p. 11.

³¹ HOBBSAW, Eric, Historia del siglo XX, Cap. VIII La Guerra Fría, Critica (Grijalvo-Mondadori), España, 1995, p. 229.

guerra ideológica que al mismo tiempo es económica, emerge entre dos bloques (capitalista y socialista) que se disputan la influencia de sus concepciones de Estado.

La lucha se concibe en diferentes frentes, mismos que van desde Asia pasando por África y llegando a franquear territorios de América; la llamada guerra fría, que sienta las bases de una dinámica neocolonial.

Esta etapa de reconstrucción es al mismo tiempo germen para promover experimentos económicos que promuevan la generación de los recursos que hagan sostenible las dos posturas en tensión.

Mientras en el socialismo la estatización de los medios de producción y la clausura de la mayor parte de las libertades en aras de un respaldo al proyecto revolucionario impone un control totalitario.

Por el contrario en el capitalismo se prevé necesaria la privatización de todos los bienes del Estado, en virtud del fortalecimiento de las supuestas libertades enarboladas en el discurso del liberalismo, en donde el Estado tendrá que ceder el control del aparato productivo a los individuos y mantenerse como eje regulador de las relaciones entre estos.

Sin embargo, la imposibilidad de mantener la economía de guerra y la posterior “guerra fría” aceleraran el proceso, situación que eventualmente tendrá repercusiones en la economía norteamericana que ya no alcanza para financiar su cada vez más frecuentes expediciones militares.

“Los dólares, tan escasos en 1947, habían ido saliendo de Estados Unidos como un torrente cada vez mayor, acelerado sobre todo en los años sesenta por la afición norteamericana a financiar el déficit provocado por

sus actividades militares”.³² La contradicción entre las fuerzas políticas y las económicas se irán agudizando no sólo en Estados Unidos de Norteamérica, sino también en los países del tercer mundo, en donde las crisis terminan por desencadenar movimientos sociales que se radicalizaran con la catástrofe económica de las décadas de los ochentas y noventas.

“La cada vez más peligrosa contradicción entre unas demandas sociales incompatibles con la situación económica y cierta política económica que parecería aniquiladora de los más legítimos intereses sociales, condujo, en el otoño de 1995, a tremenda crisis y al enfrentamiento, aparentemente sin salida entre un Gobierno sin política social y un sector público a la defensiva.”³³ En este escenario es fácil prever la emergencia de nuevas dinámicas económicas que le den certidumbre a los instrumentos financieros en una novedosa sociedad global de mercado: el neoliberalismo.

Por último, en este apartado vale la pena que comentemos sobre la repercusión de una realidad económica que como hemos observado tiene amplios antecedentes, pero se ha perfilado más en la última década del siglo XX.

Trabajos que se han hecho acerca del análisis de desarrollo a escala mundial, asociado con el desarrollo tecnológico y los recursos naturales en la era neoliberal, clasifica a los países en tres grandes grupos:

1. Países desarrollados,
2. Países intermedios y

³² Ídem

³³ TOURAINE, Alain. ¿Cómo salir del liberalismo? Dos políticas posibles: La tercera vía o Política de Dos y Medio, Paidós, España, 1999, p. 95.

3. Países atrasados.

Esta división de países, conlleva la división de las personas en clases sociales; crea *status* de personas que pueden acaparar la riqueza y pueden cubrir todas sus necesidades, y *status* de personas que no tienen acceso a esta riqueza y no pueden satisfacer sus necesidades básicas. “El capitalismo, en esta fase de su desarrollo, enfrentara los retos y desafíos de un proceso complejo en el que se combinan, por un lado, acelerados cambios económicos, políticos y tecnológicos en los países industrializados y, por otro el agravamiento de las condiciones de vida de miles de millones de habitantes de los países con desarrollo intermedio y atrasado.”³⁴ Esta división en bloques según el grado de desarrollo, nos permite ver las grandes desigualdades que existen entre unos y otros bloques, en donde predomina el número de países intermedios y atrasados y, con mayor pobreza.

Los cambios que implica el fenómeno de la globalización no modificaran favorablemente estas diferencias, sino por el contrario las hará más grandes.

Y al estar elaborando este trabajo, nos encontramos con la crisis económica que comienza en Estados Unidos (con lo cual ha dejado en duda ser una gran potencia económica mundial), y que su repercusión para nuestro país no fue tan solo una “gripa”, como lo mencionó en una entrevista televisiva el Secretario de Hacienda, Agustín Casterns, pocos días antes de que se colapsaran los mercados internacionales y que, desde luego, México sufriera el embate económico.

³⁴ FLORES GONZÁLEZ, Sergio, “Desarrollo socioeconómico y estructuración territorial actual”, Revista de investigaciones jurídico políticas, Benemérita Universidad de Puebla, año VIII, no. 11/12, México, mayo 1997, p. 20.

Tendremos que esperar a ver que otras repercusiones tendremos, particularmente en el ámbito laboral, pero las que se vislumbran por la crisis que nos golpea, son que los trabajadores van a ser más explotados, con menor retribución, mas restricción de sus derechos labores y sociales, esto es, la desaparición de la seguridad social.

Por lo que respecta a la postura neoliberal del aniquilamiento del Estado de Bienestar, no se podrá cumplir de acuerdo con lo que nos dice María del Carmen Macías; “La demanda de bienestar es una demanda permanente que no podrá ser eliminada por muchas razones, de las que dos, por el momento, nos pueden bastar. Una, que es el mismo sistema con sus carencias es el que crea las necesidades, y dos, porque es el Estado mismo que por su enorme capacidad de captación puede saber cuales son las prioridades de la sociedad. Brindar bienestar a la sociedad será siempre una tarea interminable como obligación y responsabilidad del Estado”.³⁵ Debemos confiar en que el gobierno atienda en mayor medida las necesidades económicas y sociales de la población, lo que significa un gran reto, que como hemos podido constatar es muy difícil de llevar a cabo, y toda la sociedad tiene la obligación de participar para lograrlo.

Se puede empezar por exigir a los patronos el cumplimiento irrestricto a la legislación laboral, y que la autoridad vigile tal cumplimiento, para que se garantice una sana economía a los trabajadores.

2.1.3. Antecedentes Legislativos del Neoliberalismo

La tendencia neoliberal de la economía mexicana fue puesta en marcha desde 1982, por el entonces Presidente Miguel de la Madrid

³⁵ MACIAS VÁZQUEZ, María del Carmen, Op. cit., p.158.

Hurtado, con injerencia del Fondo Monetario Internacional; con la privatización de un sector importante de la economía nacionalizada, pasando a ser un Estado promotor del libre mercado. El ejemplo fue la privatización de la Banca Nacional, que según sus argumentos eran “privatizar para mejorar el servicio”. Desafortunadamente el tiempo no le dio la razón, la Banca se endeudo y tuvo que venir el rescate bancario FOBAPROA, el entonces Presidente Ernesto Zedillo convirtió los pasivos del FOBAPROA (más de 550 mil millones de pesos) en deuda pública de todos los mexicanos.

Menciona Jacinto García Flores: “Ese deseo patronal de privar de derechos a los trabajadores, se volvió a observar en las consultas y debates que después del primero de mayo de 1968, se llevaron a cabo entre los patrones y la comisión que preparo el proyecto de LFT de 1970”.³⁶ Y que hasta el día de hoy, los patrones no quitan el dedo del renglón para que se cumplan sus pretensiones, pero los trabajadores apoyados por la sociedad civil y las autoridades tienen que seguir luchando para que eso no suceda.

Cabe mencionar que la idea de reformar la ley laboral para favorecer los intereses del neoliberalismo surgió con Salinas de Gortari, cuando en campaña electoral en 1987 anuncio que seria reformada la LFT, para adaptarla a la modernidad. Una vez electo como Presidente de la República creo el Comité de Estudios para la Legislación Laboral, que afortunadamente no pudo prosperar.

³⁶GARCÍA FLORES, Jacinto, Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Critica Jurídica, Porrúa, México 2007, p. 26.

Desde 1995, la OCDE (a la cual pertenece México) ha mantenido una postura de reformar la legislación laboral como única forma de alentar el crecimiento económico.

En 1995 el Partido Acción Nacional (PAN), presentó su propuesta de corte neoliberal de reforma laboral, en la cual se le da mayor apoyo legal al patrón en los conflictos laborales, pretende disminuir el carácter protector de la ley hacia el trabajador, tratando de dar respuesta a las exigencias de los capitalistas para poder invertir en nuestro país, con estas medidas supuestamente se garantiza la productividad de las empresas que pretenden ser instaladas.

Se elimino la Ley del Seguro Social, para privatizar los fondos de pensiones y jubilaciones, surgen las AFORES que controlan los ahorros de cerca de 12 millones de trabajadores. Le siguió la ley del ISSSTE, y desde luego que sigue (si lo permiten los trabajadores) la reforma integral de la LFT, que si se llevara a cabo sepultaría inmediatamente los derechos de los trabajadores de nuestro país, lo cual nos parecería muy condenable, porque la mayoría de las habitantes de este país no son empresarios, sino trabajadores, luego entonces, cuantas personas resultarían afectadas por esta reforma, pues desde luego que la gran mayoría de los mexicanos, amén de que los empresarios de nuestro país la mayoría son extranjeros.

2.2. Antecedentes de las relaciones de trabajo en México

El reconocimiento a los derechos de los trabajadores en las leyes de nuestro país no ha sido una tarea fácil, desde la Constitución de 1857 en donde no se abordó como tema de regulación las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores de nuestro país, hasta las luchas sociales y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la Constitución de

1917, así como la paulatina incorporación al ordenamiento legal de otros derechos que se han ido reconociendo a lo largo del siglo XX.

En este capítulo se analiza la evolución y retroceso que ha tenido el pensamiento social en las relaciones laborales, se analizara como los trabajadores ganaron los derechos que la Constitución y la LFT actualmente les reconoce y cómo ahora con estas nuevas formas de relación “avanzada” entre los países poderosos económicamente, privan de esos derechos a la clase trabajadora, con la complicidad de las autoridades del supuesto “Estado de Derecho”, cuya finalidad es únicamente tener que preocuparse por acrecentar su capital, sin que los derechos de los trabajadores sean una obstáculo, que merme sus enormes ganancias.

Desde la época de la colonia había preocupación de varios personajes históricos como; Fray Bernardino de Sahagún, Fray Toribio de Benavente, Fray Bartolomé de las Casas y Vasco de Quiroga, entre otros, por reglamentar cuestiones relativas a los trabajadores para evitar que se siguiera cometiendo abusos y explotación de los sometidos.

En el México independiente continuaron las aspiraciones sociales, con nuestros ilustres juristas Ignacio Ramírez, Ponciano Arriaga e Ignacio L. Vallarta del Congreso Constituyente de 1856, que no fueron plasmadas en esta Constitución porque hubo quienes pensaban que aún no era tiempo de tratar tan vitales cuestiones sociales.

Una etapa importante para plasmar estas cuestiones sociales fue la última etapa del porfiriato con su moda de influencia europea, se empieza a plasmar en las leyes de varios Estados estas preocupaciones sociales; el 30 de abril de 1904 en el Estado de México, el Gobernador Vicente Villada, puso en vigor una Ley sobre Accidentes de Trabajo, el 9 de noviembre de

1906 Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo León también emitió una Ley sobre Accidentes de Trabajo, el 29 de julio de 1913 siguió la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, la cual sirvió de inspiración para la Ley del trabajo en el Estado de Coahuila, del 27 de octubre de 1916.

“El pensamiento social antes de la Revolución tuvo en México un desarrollo evidentemente anarquista, influido por las corrientes dominantes en Cataluña...”³⁷ Varios años tuvieron que pasar, para que tan importantes cuestiones sociales en materia laboral alcanzaran su máximo reconocimiento, lo cual vino a ser hasta nuestra Constitución de 1917.

En buena medida estos antecedentes de las relaciones laborales contribuyeron a la aspiración de justicia social, que exigía nuestro pueblo y que perneó tiempo después a las instituciones jurídicas de la materia.

2.2.1. Época de la Colonia

En el año de 1581, en las costas del Golfo, se da la noticia de la llegada de “torres o cerros pequeños que se ven flotando por la mar”. Los indígenas gobernados por su Rey Moctezuma, creyeron que eran Dioses, que controlaban el fuego y el trueno y que tenían bestias de dos cabezas y cuatro patas. Estas y otras noticias nos las narra Fray Bernardino de Sahagún en su obra Historia General de las cosas de la Nueva España.

Con la caída de México-Tenochtitlan en el siglo XVI, nuestro país quedó supeditado en todos los aspectos a España hasta el siglo XIX.

³⁷ DE BUEN, Néstor, El Desarrollo del Derecho del Trabajo y su Decadencia, Porrúa, México 2005, p.3.

En esta época la raza vencida, esclava, sin derechos; era explotada sin misericordia con ínfimas percepciones económicas y nula seguridad social.

Ante estas injusticias sacerdotes como Fray Bernardino de Sahagún, Fray Toribio de Benavente, Fray Bartolomé de las Casas y Vasco de Quiroga, entre otros, solicitaron la intervención de la corona para atenuar esta explotación.

Se expiden las Leyes de Indias que como lo menciona Mario de la Cueva son: “el monumento legislativo mas humano de los tiempos modernos. Estas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos.”³⁸ Sin embargo, estas leyes nunca fueron cumplidas, por lo cual, siguió la explotación a los indígenas muchos años más.

Las Leyes de Indias solamente quedan como vestigios de buenas intenciones, entre los que encontramos; el contrato de trabajo que establecía dar un trato humano al indígena que ocuparan, el pago de un salario justo, una jornada de trabajo, entre otros.

Nos dice José Dávalos: “En la Colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas y tanto estas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España.

³⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 38.

Las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.”³⁹ Estos gremios no fueron un instrumento de protección para los trabajadores, sino más bien fue un instrumento de protección para los productores, y si eran los mismos dueños de los medios de producción quienes podían emitir ciertas reglamentaciones, por lógica deducimos a quienes tenían que proteger estas.

Es importante mencionar que con la ley de 1813 desaparecen las organizaciones gremiales, y, con ello, nace un nuevo sistema de organización comercial, más complejo.

En conclusión, el abuso del poder hacia quienes sólo disponían de su fuerza de trabajo, era una constante que fue fraguando la conciencia social del anhelo de justicia.

2.2.2. Época de Independencia

Debido a las injusticias y atropello a los derechos fundamentales de los indígenas, el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla el 19 de octubre de 1810 en la ciudad de Valladolid (hoy Morelia), decreta la abolición de la esclavitud. Este hecho trascendental despierta en los indígenas el deseo de liberarse del yugo que peso sobre ellos por más de cuatro siglos.

José María Morelos y Pavón, alumno en el seminario de Valladolid, del cura Hidalgo lo apoya incondicionalmente en la causa. Su pensamiento de justicia social quedo plasmado en varios documentos, el más relevante “Los Sentimientos de la Nación,” son 23 puntos para la Constitución de Apatzingán, Constitución del nuevo Estado Mexicano. Respecto a la

³⁹ DÁVALOS, José, Op. cit. p. 50

materia laboral solamente en el punto 12 se refiere al aumento del jornal del pobre. La cual no entró en vigor debido a la inestabilidad política que vivía nuestro país en ese momento.

Consumada la Independencia en 1821 la situación de los trabajadores continúa sin derechos, como nos dice José Dávalos: “La época posindependiente, seguía regulándose por los ordenamientos de la Colonia como las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. No se conocía el derecho del trabajo. Los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resintieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.”⁴⁰ En esta etapa en la que nuestro país pretendía erguirse como un país independiente, no se daban las condiciones propicias para pensar en los derechos de los trabajadores, había problemas mas graves los cuales se tenían que resolver primero.

En la Constitución Federalista de 1824, la Centralista de 1836, las Bases Orgánicas de 1843 y el Acta de Reformas de 1847, en donde los ideales sociales de la independencia son dejados de lado, pues como lo señala Guillermo Floris Margadant: “Nuestros legisladores se basaron en modelos constitucionales de países con problemas totalmente diferentes a los nuestros.”⁴¹ Por lo cual, no pudieron atender la problemática propia.

En la Constitución liberal e individualista de 1857, se encuentra plasmado el pensamiento social (en el que abordaba los problemas de la propiedad agraria y del trabajo) del Diputado del Congreso Constituyente Ponciano Arriaga, quien ya anteriormente preocupado por la situación de los desposeídos y los trabajadores de San Luís Potosí, el 10 de marzo de 1847,

⁴⁰ Ibidem, p. 52.

⁴¹ MARGADANT S. Guillermo Floris, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, segunda edición, Esfinge, México, 1976, p. 26.

propone al Congreso la creación de la Procuraduría de Pobres en ese Estado.

También encontramos el pensamiento social del Diputado Ignacio Ramírez, quien propone normas a favor de los trabajadores, como nos dice Francisco Zarco; “En la intervención que tiene el 7 de julio de 1856, hace ver a los demás diputados lo adecuado de legislar a favor de los trabajadores del país, proponiendo la creación de normas jurídicas que tendieran a limitar la explotación de que eran objeto, tal como se desprende del siguiente argumento: El mas grave de los cargos que hago a la Comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerzas de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en maquina y la informe piedra en magníficos palacios.

Las intervenciones prodigiosas de la industria se deben al reducido numero de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.”⁴² Para desgracia el pensamiento social de Ignacio Ramírez de darles protección a los trabajadores (el cual si logra plasmarse sesenta años después en la Constitución de 1917), no es compartido por el Constituyente Ignacio Luís Vallarta, quien al contrario defiende sus ideas liberales: “Establece que en uso de su libertad, el hombre puede ofertar sus servicios a quien mejor le parezca y quien requiera de mano de obra es libre de contratarla a quien crea adecuado, imponiéndole sus condiciones de trabajo, de horario y de pago, a grado tal que el solo interés individual es el que debe crear, dirigir

⁴² ZARCO, Francisco, Historia del Congreso Extraordinario Constituyente (1856-1857), El Colegio de México, México, 1956, p. 470.

toda especie de industria.”⁴³ Sí este Constituyente sostenía tal aberración, tal vez fue porque él nunca estuvo en la posición de un trabajador.

A mediados del siglo XIX la explotación de los trabajadores era permitida por el Estado amparado en la Constitución liberal e individual perneada por el pensamiento europeo (con la actitud abstencionista del Estado dejando que los factores de producción se equilibren por sí mismos) de 1857, en donde ese Estado de Derecho era el defensor de la libertad, y se restringe su actuación a la de un guardián del orden.

Después encontramos la etapa del régimen monárquico en México con la imposición de Maximiliano de Habsburgo como Emperador, que con su pensamiento social traiciona a sus partidarios, como menciona José Dávalos: “Maximiliano elaboro una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando su proteger a campesinos y trabajadores.”⁴⁴ Lo cual era avance para los trabajadores, más no para las demás personas que participaban en el gobierno, por lo que no le dieron repercusión. Por lo efímero de su Imperio estas disposiciones duraron muy poco, por lo que la situación de los trabajadores en general continuó igual.

El 1 de noviembre de 1865 expide la Ley del Trabajo del Imperio, en donde consigna derechos a los trabajadores y campesinos tales como el descanso semanal, el pago de salarios en efectivo, la supresión de cárceles privadas y castigos corporales, la inspección del trabajo y las sanciones pecuniarias por violar estas disposiciones, entre otras.

⁴³ Ibidem, p. 455.

⁴⁴ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. cit. p. 53.

El Código Civil de 1870 para el Distrito Federal y Baja California, estableció la distinción entre el contrato de trabajo y el contrato de arrendamiento. En el Código Penal sancionaba los actos que alteraran la paz pública, entre los cuales estaban consideradas las huelgas.

El pensamiento social anarquista de los hermanos Flores Magón, plasmado en el “Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano” suscrito en Missouri, el primero de julio de 1906, además de analizar la situación de los obreros y campesinos contiene instituciones que son tomadas por la Constitución de 1917, tales como preferencia a contratar trabajadores mexicanos sobre los extranjeros en las empresas e igualdad de salarios para ambos, prohibición al trabajo a los menores de 14 años, jornada máxima de 8 horas y un salario mínimo, descanso semanal obligatorio, pago de salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, la reglamentación del servicio domestico y el trabajo a domicilio, indemnizaciones por accidentes de trabajo, habitaciones higiénicas para los trabajadores, entre otros. Como nos dice Trueba Urbina: “Constituye el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos.”⁴⁵ El cual comenzó a tener el eco esperado.

Menciona Jesús Silva Herzog: “Círculo entre los trabajadores de la industria minera, en la de hilados y tejidos de lana y algodón y entre algunos grupos de artesanos y de la clase media. Su influencia en las ideas de los años posteriores fue mucho mayor de los que generalmente se cree.”⁴⁶ No alcanzamos a dimensionar las vicisitudes que pasaron los trabajadores en casi un siglo sin una legislación de trabajo como tal, porque si bien es cierto que la materia laboral era regulada en algunas cuestiones por la materia

⁴⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral, quinta edición, Porrúa, México, 1980, p. 3.

⁴⁶ SILVA HERZOG, Jesús, Trayectoria Ideológica de la Revolución Mexicana y Otros Ensayos, Biblioteca joven, Fondo de Cultura Económica, México, 1988, p. 15.

civil no bastaba, porque no tomaba en cuenta que el Derecho del Trabajo necesitaba una regulación particular que tutelara derechos específicos para el trabajador, que le permitieran enfrentarse al capital.

El atropello tan feroz que hacían los empleadores de la dignidad de la persona del trabajador, aprovechándose vilmente de sus necesidades y las de su familia, les permitió hacer una explotación inmisericorde de su trabajo, quien se pueda llegar a imaginar esta situación, seguramente le causará indignación y repudiarán estas injusticias. Como es bien sabido los trabajadores tuvieron que luchar por mucho tiempo y derramar sangre e incluso entregar su vida porque se les reconocieran los derechos más elementales que debían tener frente al insaciable capital.

2.2.3.Época del Porfiriato

En esta época (más de treinta años) la situación de los trabajadores es deplorable y no mejora, pero es una etapa importante porque la clase trabajadora se concientiza y pelea importantes derechos.

El Presidente Porfirio Díaz apoyo fervientemente el liberalismo, la inversión de capital extranjero y con ello las condiciones de los obreros y trabajadores se agravaron, puesto que no tenían ninguna protección por parte del Estado y siguen siendo explotados los trabajadores viven día a día las injusticias de un individualismo y un liberalismo, amparado por un gobierno intransigente, que sólo representa a la oligarquía, con lo cual se propicia el cambio económico con beneficios únicamente para una pequeña parte de la población (extranjeros), quedando marginados la gran mayoría de los mexicanos.

Encontramos que en esta etapa (1906-1907) los trabajadores ejercían su libertad de asociación y huelga, aunque la mayoría de veces el gobierno los reprimía de manera exagerada, inclusive llegando a sancionarlo por ser considerados delitos.

Ante esta situación de explotación grave de los trabajadores se suscitan dos huelgas muy mencionadas; Cananea y Río Blanco. Como lo menciona Néstor de Buen: “El movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana.

En primer lugar se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos.

En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso de influencia flores-magonista, y a cargo de gentes preparadas para la lucha social,...”⁴⁷ Debemos entender que este movimiento no fue de la clase obrera en sí, tal vez por que esta apenas se estaba preparando, para lo que se veía venir; la lucha constante por reivindicar los derechos laborales de los trabajadores.

2.2.4. Revolución Mexicana

La Revolución Mexicana fue un movimiento en donde no se propugnaron los derechos de los obreros (a pesar de que tiene también su génesis en los conflictos obreros de principios de siglo de Cananea y Río Blanco), mas si de los campesinos, los que obtuvieron importantes reivindicaciones bajo el lema del caudillo del sur Emiliano Zapata “*Tierra y Libertad.*”

⁴⁷DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. cit. p. 318.

“Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio I. Villareal, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante le dieron a la Revolución, unos cuantos años antes de que se iniciara, el sentido social. El 1º de julio de 1906 lanzarían el Programa de su Partido, en la ciudad de Saint Louis, en el Estado de Missouri, Estados Unidos de Norteamérica que contenía un capítulo especial denominado Capital y trabajo. Evidentemente inspirado por la declaración de principios de la Segunda Internacional (Paris, 1889), proponía la jornada de ocho horas, la reglamentación del servicio domestico, protección a los destajistas, prohibición del empleo de menores de catorce años, obligación empresarial de establecer buenas condiciones de seguridad e higiene, alojamiento adecuado a los trabajadores rurales, pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, anulación de las deudas de los jornaleros del campo con sus patrones, pago del salario en dinero efectivo y, entre otras cosas, preferencia de empleo para los mexicanos sobre los extranjeros y descanso semanal. La influencia del plan de Saint Louis fue notable en la Revolución Mexicana”.⁴⁸ El movimiento político de 1910; levantó en armas al pueblo para combatir la reelección permanente del Presidente Díaz y a su oligarquía.

Fue después de 1910 cuando empiezan a surgir movimientos sociales en Estados; como Veracruz, Yucatán, Coahuila entre otros, (dado que en ese momento las cuestiones laborales empezaron a tomar relevancia en algunos países de Europa), en donde aparecen leyes y proyectos para regular las cuestiones laborales. Pero es hasta 1917 en la Asamblea Constituyente en donde nacen artículos tan importantes en esta cuestión social como el 3, 27 y 123, en donde quedan plasmadas las aspiraciones de obreros y campesinos.

⁴⁸ DE BUEN, Néstor, El Desarrollo del Derecho del Trabajo y su Decadencia, Op. cit. p. 3.

En 1931 se federaliza la Ley del Trabajo, con el fin de unificar los derechos de los trabajadores en todo el territorio mexicano.

2.3. Impacto del neoliberalismo, en la relación individual del trabajo en México

Hemos hablado del neoliberalismo y llegamos a la conclusión de que con la aplicación de esta política económica, (de libre mercado de trabajo en su expresión más radical), la condición de vida de los trabajadores empeora al ser disminuidos, ignorados e incluso aniquilados sus derechos. El sistema en el marco del capitalismo, busca el desarrollo económico a como dé lugar y, para ello, tienen que dejar de lado la justicia social, por considerarla un obstáculo costoso para sus intereses.

El neoliberalismo funda la mayor parte de su política estructural en la liberación de responsabilidades político-sociales a las grandes organizaciones que contienen el poder económico mundial, la explotación del trabajo de millones de seres humanos, se hace evidente en la expresión de miseria y hambre que se nutre en la desigualdad de las sociedades contemporáneas.

Para la empresa denominada Wal-Mart, aplicar la política neoliberal del libre mercado es parte de lo cotidiano, con ello ignoran los derechos de sus trabajadores como: la estabilidad en el empleo, la protección al salario, la jornada laboral, la seguridad social, la asociación profesional para el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses; son expresiones desafortunadas en una realidad que las contrasta.

Con la aplicación de estas políticas los derechos consagrados en la Constitución y en la LFT, pasan de ser derecho positivo, a ser sólo buenas intenciones, para los trabajadores de esta empresa.

El neoliberalismo pretende acabar con el Estado social de derecho que impero durante el siglo XX, para dar pasó a las condiciones e intereses del capital transnacional, a las reglas libres del mercado económico.

Sus consecuencias son: la explotación del trabajo en detrimento de los trabajadores, sin garantizar ningún derecho, aunado al aumento de la pobreza, el desempleo, la precariedad en el trabajo, y a esta situación no se le puede llamar progreso, más bien es un retroceso para la humanidad.

Entendemos que pueda haber cambios, renovaciones pero siempre y cuando se ajusten a la base de los ideales plasmados en la Constitución de 1917, que fueron los ideales de hombres valientes y sacrificados que lucharon por tener un país en donde el ideal de progreso fuera basado en una verdadera justicia social, en donde el progreso fuese sinónimo de igualdad.

José María Zufiaur expresa; “El meollo de las políticas neoliberales: (es) reducir los salarios, eliminar las reglas y los derechos sociales, recortar el peso de los trabajadores y de los sindicatos”.⁴⁹ Estas reglas son las que la empresa denominada Wal-Mart viene aplicando desde su establecimiento en nuestro país en el año de 1985. Y es aquí cuando debemos cuestionarnos ¿en dónde están las autoridades encargadas de cuidar que se cumplan las leyes? ¿Por qué las autoridades correspondientes no han sancionado a esta empresa por trasgredir la ley, atentando contra la vida de sus trabajadores?

El impacto del neoliberalismo en la relación individual y colectiva de trabajo es aniquilador, va en contra de todos los derechos protectores de los trabajadores y de todo lo público, la seguridad social la considera algo muy costoso, que merma su sistema de producción, trata de aminorar el

⁴⁹ Citado por MACIAS VÁZQUEZ, María del Carmen, Op. cit. p.162.

crecimiento de los salarios y los costos laborales, por ser según esta, indispensable para que aumenten los beneficios empresariales, las inversiones y el empleo; pero como ya hemos visto en los países en donde ha llegado a imponerse la política neoliberal, lo que ha aumentado es la desigualdad y el desempleo.

Desafortunadamente la política neoliberal aplicada en las relaciones laborales, no se aplica exclusivamente a los trabajadores de la empresa Wal-Mart, sino para gran parte de los trabajadores de nuestro país, y del resto del mundo, con estas nuevas formas de relaciones laborales que está imponiendo el neoliberalismo, en donde el trabajo se presta en condiciones cada vez más precarias.

Nos dice Patricia Kurczyn, citando a la maestra italiana Assanti Cecilia: “Ninguna relación de trabajo será admisible sin un régimen jurídico específico, y la movilidad de un régimen a otro deberá estar garantizada y protegida. Indudablemente, las observaciones presentadas corresponden a la realidad de la mayoría de los países que conforman La Unión Europea, con amplia distancia con la realidad mexicana y latinoamericana. Distancia no presente en cuanto a aspiraciones por construir un mundo más justo con derechos sociales efectivos para todos con atención central en la condición laboral. Una sociedad que frente a la incapacidad personal para obtener ingresos suficientes, pueda ofrecer seguridad y estabilidad y asegure la gestión de todos los derechos sociales a largo plazo frente a la corta duración del contrato de trabajo.”⁵⁰ Los cambios económicos son inevitables, como también debe serlo un régimen jurídico que tutele los derechos de los trabajadores, y las relaciones comerciales.

⁵⁰ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Las Nuevas Relaciones de Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Porrúa, México 1999. p.167.

2.3.1. El adelgazamiento del Estado ante el fortalecimiento del poder económico

Ha comenzado desde hace décadas, la privatización de cuestiones en materia social tan importantes que el Estado tenía que garantizar; hablamos de la educación, la tierra, ahora se pretende la privatización del petróleo, y en materia laboral también se han venido dando estas modificaciones: se reglamento la contratación por honorarios, violando la contratación colectiva, la estabilidad en el empleo y el derecho de sindicalización, la introducción del pago por horas, el trabajo infantil de los cerillos en los centros comerciales, la aplicación de la requisa (cuyo papel es anular las huelgas), entre otras.

Menciona Octavio Lóyzaga de la Cueva: “Es a partir de 1982, cuando se rompe el pacto social signado en 1917 y se abandonan las políticas keynsianas del estado social de derecho”⁵¹. Desde ese año con el Presidente Miguel de la Madrid comienza en nuestro país la era de las privatizaciones.

La razón para privatizar, en palabras de Héctor Santos Azuela: “Fue que dicho estado ya no pudo organizar la recuperación económica oportuna, ni garantizar el bienestar que reclamaban los pueblos, significando para los trabajadores mexicanos en concreto, la reducción de su salario real, desempleo y subempleo masivo, modificación de los contratos colectivos de trabajo, limitaciones al ejercicio del derecho de huelga, desaparición de empresas mediante quiebras, fusiones o ventas, prolongación de la jornada de trabajo, cambios de turno, reducción de plazas, contratación mediante contratos eventuales o de confianza y utilizar

⁵¹ LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, Neoliberalismo y Flexibilización de los Derechos Laborales, Porrúa, México, 2002, p.88.

con mayor frecuencia a empresas contratistas.”⁵² Se comienzan a dar privatizaciones masivas, la cuestión era adelgazar al Estado.

De las mil 155 entidades que tenía el sector paraestatal en 1982, se redujeron a 185 en el mes de diciembre de 1996, y durante 1997 se otorgó por 16 mil millones de pesos, las concesiones para telefonía de larga distancia, las licitaciones para distribuir gas natural y proveer de energía eléctrica privada sumaron 4 mil 800 millones de pesos, la concesión de los satélites Morelos I y solidaridad I, y II representó un ingreso para el gobierno por 5 mil 300 millones de pesos, las licitaciones del ferrocarril del norte y del pacífico norte le dejaron ingresos por 16 mil millones de pesos, y la concesión de la Administración Portuaria Integral de Acapulco, implicó ingresos por 480 millones de pesos.

“Así el total de lo que el gobierno obtuvo en 1997 por concepto de concesiones y licitaciones de telefonía de larga distancia, distribución de gas natural y energía eléctrica, privada satélites, ferrocarriles y puertos ascendió a 42 mil 580 millones de pesos, equivalentes a cinco mil 300 millones de dólares. Menos de lo que el país pago en 1996 por concepto de intereses de la deuda publica externa bruta (7 mil 135 millones de dólares).”⁵³

Y así continuo el gobierno con las privatizaciones (concesiones y licitaciones) de importantes sector estatales como; telefonía básica, petroquímica secundaria, carreteras federales, entre otras, de tal modo que al iniciarse 1999, ferrocarriles puertos, aeropuertos, telecomunicaciones,

⁵² SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo, McGraw-Hill Interamericana Editores, México 1998, p. 473.

⁵³ LESCAS, Raúl J. Coordinador, Reforma laboral el debate, Colección Sindicalismo, Uníós, México, 1998, pp. 66 y 67.

energía, siderurgia y minería, habían quedado en manos de capital privado tanto nacionales, como extranjeros.

Es importante que mencionemos que en la rescisión de 1995 se perdieron casi un millón 417 empleos, una grave disminución de empleos debido en gran medida a esta política de privatización.

La Teoría del Estado de Bienestar, sustentada por el economista inglés John Maynard Keynes, se ve desfasada y suspendida en este escenario por novedosos recursos teóricos, que de acuerdo con Néstor de Buen: “El Estado de bienestar empezó a tambalearse ante las agresiones doctrinales y materiales de los nuevos liberales. Los dos fantasmas de la crisis, de las que aun no salimos y no parece que en el capitalismo podamos salir, la inflación y el desempleo, ocuparon su lugar protagónico en la historia.”⁵⁴ Y continua hasta este momento, no vamos a salir de esta crisis hasta que se restaure la ideología social, en donde se den las mismas oportunidades a todos y en donde el Estado garantice el cumplimiento de las leyes.

Torres Maldonado y Octavio Lóyzaga de la Cueva afirman que “La ideología de Hayek y los Friedman que ha servido como sustento ideológico de organismos internacionales como el BM, el FMI, la OMC y la OCDE, mismos que recomiendan (y en ocasiones exigen) a los gobiernos de los países en desarrollo la instrumentación de políticas económicas de corte neoliberal.”⁵⁵

En este orden de ideas, nuestro gobierno se ha visto presionado por los intereses económicos de introducir los cinco mandamientos sagrados del libre mercado neoliberal: “Productividad: aumentar la explotación de mano

⁵⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, La Decadencia del Derecho del Trabajo, Porrúa, México 2001, p. 135.

⁵⁵ TORRES MALDONADO, Eduardo José, y Octavio Lóyzaga de la Cueva, Reforma Laboral y Globalización en México, Op. cit, p. 12.

de obra con nuevas técnicas de trabajo, flexibilidad: dar fin a la jornada continua y al horario fijo de trabajo, para introducir la jornadas discontinuas (como la distribución de las 48 horas según la conveniencia del patrón o de la empresa), desregularización salarial: el pago del salario será en base al rendimiento laboral y no en función de la jornada de trabajo (pago por horas), movilidad: da la posibilidad a la empresa y al patrón de cambiar constantemente al trabajador de su lugar de trabajo y la polivalencia: la posibilidad de que el trabajador desempeñe múltiples funciones”.⁵⁶ Es la práctica que lleva a cabo la empresa Wal-Mart en la relación comercial (no laboral), que establece con sus trabajadores.

Por lo que respecta a los partidos políticos no buscan sólo el voto en los ciudadanos sino también en la clase empresarial, con la cual tienen que comprometerse a garantizar sus intereses económicos (mejor dicho, aplicar la política neoliberal).

El adelgazamiento del Estado, conlleva un retroceso; el desmembrar el Estado de Derecho.

”Para los Friedman, el progreso debe identificarse con el retorno al liberalismo clásico. Es decir: la vuelta al pasado decimonónico. Los excesos de la intervención del Estado, es decir la existencia de un supragobierno con sus excesos centralistas, sus concentraciones de poder; sus confusas y profusas legislaciones y reglamentaciones, y sus tortuosas pirámides burocráticas y procesos kafkianos, deben eliminarse.”⁵⁷ El Estado, a través de nuestros gobernantes, no debe sobreponer los intereses económicos de pocos, ante la soberanía nacional, que como podemos constatar desgraciadamente esta sucediendo, cada vez más nuestro país es más

⁵⁶ Cfr. LESCAS, Raúl J. Coordinador, Op. cit. pp. 11, y 12.

⁵⁷ TORRES MALDONADO, Eduardo José, y Octavio Lóyzaga de la Cueva, Reforma Laboral y Globalización en México, Op. cit, p. 11.

dependiente de las empresas transnacionales y su capital extranjero, y a cambio hay que someterse a las reglas del libre mercado que nos imponen.

No debemos ser cómplices de la comisión de tan grave error, y de acuerdo con Octavio Lóyzaga de la Cueva pensamos que: “Igual que en su tiempo lo hizo el liberalismo económico real, ahora el neoliberalismo tiende más al abuso que a la armonía, más al monopolio que a la igualdad, más a la sobreexplotación que al uso racional de la fuerza de trabajo”⁵⁸ Es aquí y ahora que debemos cuestionarnos esta tan aclamada modernidad, hacia donde puede llevarnos y debemos reflexionar; hacia un sistema vil y condenable, una nueva forma de esclavitud y miseria humana que ninguna persona podría sentirse orgullosa de heredar a sus hijos.

⁵⁸ LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, Neoliberalismo y Flexibilización de los derechos laborales, Op. cit. p. 30.

Capítulo 3

Marco Jurídico de los Derechos Laborales

No se pueden concebir derechos laborales sin su efectiva reglamentación jurídica, que garantice su cumplimiento, por esta razón este capítulo es muy importante, ya que nos da un panorama general de cómo y porqué se estableció esta reglamentación, en nuestro sistema jurídico.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

La Constitución Mexicana de 1917, es el resultado de diversos factores que trajo consigo la Revolución Mexicana de 1910; entre las principales causas, el cambio de gobierno, el problema de los campesinos y la reforma agraria. Como lo menciona Néstor de Buen: “el problema obrero resultaba secundario en un país de tan escasa industria. Pero en cambio, la sensibilidad de los jóvenes generales y jefes de la Revolución se habían orientado hacia la adopción de soluciones enérgicas en el orden jurídico laboral.”⁵⁹

Es importante mencionar las legislaciones que se expiden en varios Estados de la República, regulando la materia laboral antes de la Constitución de 1917, puesto que tuvieron gran influencia en lo que serían las bases para reglamentar esta materia en el texto constitucional vigente.

En 1904 en el Estado de México se expide una ley sobre atención médica y pago de salarios en caso de accidentes de trabajo.

En 1906 en el Estado de Nuevo León, se expide una Ley sobre accidentes de trabajo.

⁵⁹ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. cit. p.353

En 1914 en el Estado de Aguascalientes se expide un decreto que reduce la jornada laboral a nueve horas, establece el descanso semanal y prohíbe la reducción de salarios.

En 1914 en el Estado de Tabasco se fijan los salarios mínimos. En ese mismo año en el Estado de Jalisco se expide una Ley del Trabajo en la cual, también se regulan cuestiones sobre la duración de la jornada máxima de trabajo de nueve horas, el salario mínimo para el campo, la protección al salario, la reglamentación del trabajo a destajo y se crean las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje.

También en 1914 en el estado de Veracruz se expide la Ley del Trabajo que llevaría por nombre Candido Aguilar, que estableció la obligación de los empresarios para sostener escuelas primarias, hospitales y enfermerías. En este mismo estado en 1915 se expide una Ley que reconoce la personalidad jurídica de las asociaciones profesionales.

En 1915 en el Estado de Yucatán se expiden cinco leyes una de ellas referente al trabajo, la cual establece un Concejo de Conciliación y reconoce el derecho a huelga de los trabajadores. Este clamor de justicia social perenne sin duda alguna lo que se plasmó en ese momento en el texto del artículo 123 Constitucional.”⁶⁰

La Constitución de 1857 que era imperante reformar en ese momento porque tenía un espíritu liberal, en donde prevalecía el interés individual y por lo tanto, no se garantizaban los derechos de la clase trabajadora, por lo tanto resultaba indispensable para el primer jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo, Venustiano Carranza modificar la Constitución liberal de 1857.

⁶⁰ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. cit. pp. 55, 56, y 57.

Por lo cual promulga un Decreto el día 14 de septiembre de 1916 para reformar el Plan de Guadalupe, y así poder convocar a elecciones para integrar el Congreso Constituyente al cual se le encargaría tan trascendente misión. Una vez constituido este Congreso, Venustiano Carranza le presentó su propuesta de reformas constitucionales, las cuales eran tan conservadoras que dejaban casi intacta la Constitución liberal de 1857.

No fue bien recibida por los Diputados radicales, los cuales optaron por dar paso a una nueva Constitución; con un contenido más social, el cual después de intensos debates quedó plasmado en los artículos: el 3 que se refiere a la educación, el 27 que trata de la propiedad de la tierra (problema fundamental del país en ese momento) y en el 123 los postulados del trabajo, consagrando principios fundamentales protectores tales como; el establecimiento de una jornada máxima de ocho horas, la edad legal para laborar, descanso semanal obligatorio, el salario mínimo, protección a las mujeres embarazadas y a los menores, el derecho a la asociación y a la huelga, al reparto de utilidades, entre otros.

La Constitución Mexicana de 1917 precedió a cualquier otra en cuanto a las garantías sociales que plasmaba. Su espíritu estuvo plagado de un alto contenido social bastante innovador para ese momento y que serviría de inspiración para las Constituciones de otros países, por ejemplo, en la Constitución Chilena se consagró la libertad de trabajo y el derecho de huelga hasta 1964.

3.1.1. El Artículo 123 Constitucional

Para lograr el contenido social del artículo 123, fue necesario recoger las aportaciones ideológicas que se gestaron durante décadas, de grandes pensadores como Ignacio Ramírez (1857), Ricardo Flores Magón (1906), y de muchos otros, que fueron recopiladas por los Constituyentes Heriberto Jara, Héctor Victoria, Froylán Manjarrez, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto, por mencionar algunos.

Una vez constituido el Congreso Constituyente de 1916-1917, una discusión trascendental fue la que se proponía en el dictamen del artículo 5º, esta polémica discusión dio lugar a lo que hoy conocemos como el artículo 123 constitucional y su catálogo de derechos sociales para los trabajadores, que sin duda ha sido uno de los grandes pilares del buen funcionamiento del gobierno con la sociedad mexicana (en su mayoría trabajadores).

En el proyecto presentado por el Presidente Venustiano Carranza en el artículo 5º, era el mismo texto que establecía la Constitución de 1857.

“La única iniciativa presentada para modificarlo para garantizar derechos a los trabajadores, fue hecha por los diputados veracruzanos, general Cándido Aguilar, general Heriberto Jara, e ingeniero Victorio E. Góngora, con la cual se proponía: la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, aun cuando se trate de pena impuesta por la autoridad Judicial. Los conflictos de trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetara a las leyes reglamentarias respectivas.”⁶¹

⁶¹ Cfr. DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. cit. pp. 343, 344.

Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños menores de catorce años y a la mujer.

El descanso semanal es obligatorio. En los servicios públicos que por su naturaleza no deben interrumpirse, la ley reglamentaria determinara el día de descanso que semanalmente corresponderá a los trabajadores.

A trabajo igual deberá corresponder salario igual para los trabajadores sin importar el sexo al que pertenezcan. Se establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Es importante que mencionemos algunos antecedentes sociales y legislativos del artículo 123:

La explotación y miseria de los trabajadores a principios del siglo XX trajo consigo los lamentables hechos sangrientos de Cananea y Río Blanco.

El marxismo y las ideas socialistas de bienestar social, eran por todas partes del mundo pregonadas. Sirvieron para la inspiración del Manifiesto del Partido Liberal (1 de julio de 1906), que dirigía Ricardo Flores Magón, en el cual se señalaban los derechos que debían gozar los obreros y campesinos para dignificar sus vidas. Despertó inevitablemente una conciencia de clase entre los trabajadores mexicanos.

El 8 de agosto de 1914, se decreto en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios.

El 15 de septiembre de 1914, en San Luís Potosí, el 19 de septiembre del mismo año en Tabasco y en Jalisco el 7 de octubre, se promulgan importantes disposiciones que reglamentaban; salario mínimo, jornada de trabajo, días de descanso, trabajo de los menores, entre otras.

El 19 de octubre de 1914, se expide la Ley del trabajo para el Estado de Veracruz, que establecía salario mínimo, jornada de trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales, y un año después aparece la primera ley de asociaciones profesionales.

En 1915 en Yucatán, se promulgó una Ley de Trabajo, que establecía la protección de algunos derechos de los trabajadores.

La manera de cómo nace el artículo 123 nos parece muy peculiar; con una sociedad de principios de siglo, que había iniciado el movimiento armado de la Revolución, a una centuria de su independencia y con intereses radicalmente contrapuestos entre la clase que detentaba el poder.

El 26 de diciembre de 1916 se da el debate por la reglamentación de las cuestiones relativas al trabajo, en la vigésimo tercera sesión ordinaria de la comisión de diputados encargada del proyecto de elaborar la nueva Constitución.

Hubo propuesta que iban desde pocos avances en beneficios para la clase trabajadora, hasta propuestas que pretendían extender los beneficios para la clase trabajadora.

La intervención del Diputado Manjarrez, fue trascendente al pedir que no sólo se dictara un artículo, sino todo un título de la Carta Magna, que hiciera más explícita la situación de los trabajadores, aunado con la

preocupación social de los Diputados Jara, Múgica y Macías, entre otros, se redacta el artículo 123 con treinta fracciones y lo sitúan en el Título Sexto; “Del Trabajo y la Previsión Social”.

“En su inicio este artículo regía solo para los trabajadores contratados por los particulares, dejando excluidos a los trabajadores al servicio del estado. Se suple la deficiencia, con la aprobación de el Congreso Federal en 1930 del estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión, y el 21 de octubre de 1960, se adiciona el apartado “B” al artículo 123 que consagra las garantías fundamentales de los derechos fundamentales de la relación de trabajo entre el estado y sus trabajadores (servidores públicos), con lo cual se promulga la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado.”⁶²

En cuanto al pensamiento filosófico que dio lugar a la redacción del artículo 123 nos dice Néstor de Buen: “Si entendemos al marxismo como una teoría económica, que explica científicamente las relaciones de producción, evidentemente Trueba Urbina tiene razón cuando dice que esta presente en el art. 123, así sea solo levemente. Por el contrario, si pensamos en el marxismo como ideología política, en su acepción de materialismo histórico, que preconiza la desaparición de la propiedad privada de los medios de producción, el art. 123 no es marxista. Es si se quiere, humanista, socialista a la manera de la social-democracia alemana y es nacionalista. Pero presume, como hipótesis, el sistema capitalista de producción y en ningún momento establece fórmulas que puedan ya no modificar, sino ni siquiera estorbar a fondo, al capitalismo.”⁶³

⁶² Cfr. DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. cit. pp.423 y 424.

⁶³ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. cit. pp. 354 y 355.

La historia de la humanidad ha sido una constante lucha por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre, y es bajo este signo como nace el Derecho del Trabajo en el mundo.

El auge del individualismo, el crecimiento de los grandes capitales y el surgimiento del liberalismo económico, que sostenía la no intervención del Estado en las relaciones entre trabajadores y patronos, fueron tres causas unidas que condujeron a un régimen de injusticia, pues los poseedores de los medios de producción imponían a la mayoría de los desposeídos condiciones de trabajo cada día más arbitrarias.

El clamor de la lucha obrera por dignificar el trabajo se sintió durante todo el siglo XIX en todo el mundo, con grandes movimientos ideológicos que proponían soluciones para la tan anhelada justicia social que se les había negado.

México no permanece ajeno a ese clamor de justicia social, el cual quedó consagrado en la Constitución de 1917.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, reconoce derechos a los trabajadores, y los considera como una clase económicamente débil, que se le debe proteger con énfasis.

Estos derechos tienen carácter constitucional para evitar que puedan ser violados por otras disposiciones legales. A través de los años se han dado numerosas reformas y adiciones al artículo 123 constitucional, y han sido para incorporar derechos, y regular situaciones no previstas anteriormente, con la finalidad de aumentar la protección a los trabajadores de nuestro país.

Algunas de estas reformas las resume Patricia Kurczyn Villalobos⁶⁴ en el siguiente cuadro:

- 6 de enero de 1929, preámbulo y fracción XXIX, faculta a la federación para legislar en materia laboral en todo el territorio mexicano (1931), se declara de utilidad pública la expedición de una ley del seguro social (1943).
- 4 de abril de 1933, la fracción IX se modifica para que el salario mínimo se fije por las comisiones especiales que se formaran en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.
- 31 de abril de 1938, se modifica la fracción XVIII, plantea la licitud de las huelgas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.
- 18 de noviembre de 1942, se ratifica, la competencia exclusiva de la Federación para conocer de materias determinadas: industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera azucarera, minera, de hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal.
- 5 de diciembre de 1960, se agrega el Apartado B, al texto constitucional para incorporar mejores prestaciones a los trabajadores al servicio de la Federación, Territorios Federales y del Departamento del Distrito Federal.
- 27 de noviembre de 1961, se agrega un segundo párrafo al apartado B, se agregan palabras para expresar el espíritu del poder constituyente y se ratifica el derecho de los trabajadores al servicio del Estado a percibir una remuneración que no podía ser inferior al

⁶⁴ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Op. cit. pp.76, 77, 78, 79, 80,81.

mínimo fijado para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en Entidades de la República.

- 21 de noviembre de 1962, del Apartado A se reforman las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, XXXI, con objeto de ampliar las disposiciones protectoras de las mujeres y de los menores trabajadores, se aumenta la minoría de edad laboral a los 14 años y se reduce la jornada de estos. Se especifican salarios mínimos generales y profesionales para el campo y se crean las comisiones para fijarlos. Se establecen las bases para el reparto de utilidades, las excepciones y determinaciones de montos. Se delimitan las zonas económicas. Se refuerza la estabilidad en el empleo y se protege al trabajador despedido por ingresar a un sindicato o por haber tomado parte en una huelga. Se establece la obligatoriedad del arbitraje y se incorporan las ramas de la petroquímica, metalúrgica, siderurgia y del cemento a la jurisdicción federal.
- 24 de diciembre de 1972, se reforma la fracción XXII del Apartado A, respecto a las obligaciones patronales en materia de vivienda y se propone expedir una ley para crear el Fondo Nacional de Vivienda, integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administren los recursos de este fondo y expongan los procedimientos, conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad, habitaciones decorosas.
- 10 de noviembre de 1972, se reforma la fracción XI del inciso f) y se adiciona la fracción XIII del Apartado A, se establece el Fondo Nacional para la Vivienda para los trabajadores al servicio del Estado.
- 8 de octubre de 1974, se reforma el apartado B, se erigen en Estados de la Federación los Territorios de Baja California Sur y Quintana Roo, se suprime el término Territorios Federales y se reforma el

- 31 de diciembre de 1974, se reforman las fracciones II, V, VI, XV, XXV Y XXIX del Apartado A, para crear la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre. Se crean derechos escalafonarios y el de preferencia en la colocación de jefes de familia, en igualdad de condiciones. La Ley del Seguro Social se declara de utilidad pública y extiende su cobertura a los trabajadores no asalariados, campesinos y otros sectores sociales.
- 6 de febrero de 1975, se adiciona la fracción XXXI, se eleva a rango constitucional la garantía social de los trabajadores para capacitarse o adiestrarse.
- 9 de enero de 1978, se adiciona la fracción XXII y se reforma la fracción XXIII del Apartado A, se establece la obligación empresarial de crear una reserva de terreno para servicios públicos, cuando el centro de trabajo se ubique en zona suburbana y la población exceda de 200 habitantes. Se implanta la obligación empresarial para proporcionar capacitación y adiestramiento para los trabajadores.
- 9 de enero de 1978, se reforma la fracción XXXI, para ampliar la competencia federal en la aplicación de las leyes del trabajo en los asuntos relativos a ciertas Ramas industriales y empresas que sean administradas de forma directa o descentralizada por el gobierno federal.
- 19 de diciembre de 1978, se adiciona un párrafo inicial al artículo, para reconocer el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil. Para cuyo efecto se promoverá la creación de empleos y organización social para el trabajo conforme a la ley.
- 17 de noviembre de 1982, se adiciona una fracción al Apartado B del artículo 28, párrafo 5º, con motivo de la expropiación de la Banca a instituciones a que se refiere para incorporar a los trabajadores.

- 23 de diciembre de 1986, se reforma la fracción VI del Apartado A, dispone que los salarios generales rijan en áreas geográficas especificadas y que los salarios mínimos profesionales sean aplicados en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales y se ordena la integración de una Comisión Nacional para la Fijación de los Salarios Mínimos.
- 27 de junio de 1990, se reforma del Apartado A la fracción XXXI inciso a), para incorporar a los trabajadores de las entidades de la administración pública federal, a formar parte del sistema bancario mexicano.
- 20 de agosto de 1993, se reforma la fracción XIII bis para determinar la aplicación del Apartado B, se reforma la fracción de las relaciones de trabajo entre las entidades de la administración pública federal y los trabajadores del Banco Central como los que formen parte del sistema bancario mexicano.
- 31 de diciembre de 1994, se reforma el 2º párrafo de la fracción XII del Apartado B, se determina que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal, y los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores se resolverán por esta.

Constatamos sin duda la tendencia progresista y social de nuestra Constitución, para incluir y mejorar los derechos a los trabajadores.

3.2. Ley Federal del Trabajo

La primera LFT que se promulgó en nuestro país fue hasta el año de 1931, esto es, 14 años después de la promulgación de la Constitución de

1917, esta tardanza se debió porque al aprobarse el artículo 123 se facultó al Congreso para expedir solamente la Ley del Trabajo del Distrito Federal.

Por esta razón se dejaba a las legislaturas estatales la tarea de crear sus propias leyes, situación que propicio grandes conflictos de leyes entre los estados por la movilidad de las relaciones de trabajo, la cual años después tuvo que subsanarse.

Señala Remolina Roqueñí: “En la explicación y presentación de la evolución de las instituciones de trabajo, se observa como desde la promulgación de la Constitución de la Republica se advertía la necesidad de federalizar la legislación laboral; de otra manera se estarían provocando competencias entre las propias entidades, limitando el progreso industrial del país, y para tener unidad de aplicación general de la legislación laboral esta debería emanar del Congreso de la Unión y, en consecuencia, tener carácter federal.”⁶⁵

Años más tarde en 1929 el Presidente Portes Gil presenta una iniciativa de reforma al texto original del artículo 123 y a la fracción X del artículo 73 Constitucional, para que el Congreso tuviera la exclusiva facultad de legislar en materia laboral para toda la República Mexicana, la cual tuvo éxito.

Es así como en al año de 1929 se federaliza la ley del trabajo. Ahora los juristas tenían que abocarse en la redacción de un Código Federal del Trabajo, tarea que desde luego no fue fácil.

La Ley Federal del Trabajo fue promulgada el 18 de agosto de 1931, por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, dejando derogadas todas las leyes y

⁶⁵ *Ibíd*em, p.82.

decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.

Al respecto menciona Néstor de Buen; “Fue notable la regulación de las relaciones individuales de trabajo, con sentido tutelar a favor de los trabajadores. Es importante también el establecimiento de instituciones oficiales encargadas de la fiscalización y del cumplimiento de las normas laborales, particularmente la inspección del trabajo y las diversas comisiones integradas para la determinación de los salarios mínimos y otras que se fueron incorporando a lo largo de los años. Sin embargo el problema fundamental se encuentra en la regulación de la libertad sindical, del derecho a huelga y de la contratación colectiva que siguen un modelo corporativo y fascista, con clara influencia de la Carta del Lavoro italiana, ya que se pone en manos del Estado el otorgamiento de la personalidad jurídica a los sindicatos a través del registro; la toma de notas de sus directivas; el control de la huelga y el monopolio sindical para la formación de contratos colectivos de trabajo”.⁶⁶ La ley fue un gran avance, pero reservó derechos exclusivos al sindicato, como el derecho del contrato colectivo y el de huelga, lo cual no fue tan acertado.

Otro de los errores que mantuvo esta ley es al respecto de la normatividad procesal, fundada en la idea de la igualdad de las partes en el proceso, que años más tarde (reforma procesal de 1980) se subsanó reconociendo la desigualdad de las partes (trabajador y patrón) en el juicio.

En el año de 1962 siendo el Presidente Adolfo López Mateos, importantes reformas y adiciones consideradas como las grandes conquistas de los trabajadores se hicieron al artículo 123, entre ellas el agregado del Apartado B destinado a los burócratas, pero su proyecto

⁶⁶ DE BUEN, Néstor, El Desarrollo del Derecho del Trabajo y su Decadencia, Op. cit. p.21

para una nueva Ley del Trabajo no fue aprobado por la Cámara. En el último año de gobierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, se deroga la LFT de 1931, dando paso a la segunda y vigente LFT de 1º de mayo del año de 1970.

Cabe resaltar que uno de los juristas que participa en la elaboración de esta ley fue nuestro ilustre maestro Mario de la Cueva, sus innovaciones son en el orden individual, introduce primas de antigüedad, primas de vacaciones, prima dominical por trabajar el día domingo y el aguinaldo (es decir, un porcentaje del pago extra para el trabajador), un par más de días de descanso obligatorio (1º de enero y 5 de febrero), elimina el contrato de aprendizaje, define lo que es el empleado de confianza, garantizándoles la estabilidad en el empleo, pero solamente con indemnización en caso de ser despedidos injustificadamente, introduce la obligación para los patrones de proporcionar habitaciones a los trabajadores, da la categoría de trabajos especiales a ciertas labores como son; los deportistas profesionales, artistas músicos, agentes de comercio, el trabajo doméstico, entre otros.

Al respecto señala Néstor de Buen: “Cuya función era modificar condiciones generales de trabajo pero no invadir cuestiones colectivas”.⁶⁷ En cuanto al derecho colectivo no hubo grandes cambios en esta ley, se mantuvieron igual que en la ley anterior el control estatal sobre los sindicatos, la reglamentación de la huelga y los contratos colectivos de trabajo, sólo se suprimió el artículo 237 que establecía la prohibición de formar sindicatos a los trabajadores sometidos por la ley a reglamentos especiales.

La cuestión procesal se mantuvo como en la ley anterior, tratando a las partes como iguales en el juicio, cuestión que afortunadamente diez años

⁶⁷ Ibidem, p.51

después se corrigió con la reforma procesal que tuvo lugar en 1980, dándole mayor certeza y protección al trabajador.

En esta ley la tendencia era aumentar la tutela a los derechos de los trabajadores y en la cual hubo grandes avances en materia de seguridad social.

Es considerada por algunos una de las mas avanzadas del mundo por su gran contenido humanista y social, pero también es considerada por otros como obsoleta, por lo cual tiene que actualizarse y modernizarse, aniquilando los derechos de la clase trabajadora para dar paso a la protección de los derechos de la clase empresarial.

Es importante resaltar que nuestra LFT reconoce los postulados generales siguientes: el derecho del trabajo es protector de la clase trabajadora, los derechos de los trabajadores son irrenunciables, la falta de contrato escrito es imputable al patrón, se presume que existe la relación laboral entre el que presta un servicio y el que lo recibe, en caso de duda se debe resolver a favor del trabajador, se establecen derechos individuales y colectivos en beneficio de los trabajadores, tales como; la protección al salario, la protección no sólo al trabajador, sino también a su familia (seguridad social), la estabilidad en el empleo, el derecho a la asociación para la defensa de sus intereses, a la huelga como medio de coacción para que se respeten sus derechos, entre otros.

En resumen las garantías sociales de las relaciones laborales en nuestro país se establecieron en la Constitución de 1917, y se reglamentó con la LFT de 1931.

Las innovaciones en la segunda LFT de 1970 responden a las exigencias sociales de esa época, por ejemplo, la inclusión de los trabajos especiales.

Actualmente han surgido otro tipo de cambios económicos, en los cuales se ve que no tienen interés en seguir dando la continuidad expansiva y protectora de las instituciones del derecho del trabajo, lo cual nos parece lamentable ya que se pierde la esencia del Derecho del Trabajo como hasta ahora lo concebimos.

Se pretende dar paso a relaciones laborales precarias en donde el trabajo ya no se dignifica, en donde el valor del trabajo pretende sustituirse por el de una mercancía, en donde el trabajo deja de ser remunerador para convertirse en productivo (visto esto desde el interés económico de la empresa), en donde el trabajo ya no debe de cumplir una función social sino económica.

Podemos constatar las relaciones laborales que establece la empresa Wal-Mart con sus trabajadores, anexamos una copia del contrato individual de trabajo, por tiempo determinado, y otra copia de contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, ambas de un mismo empleado, esto ilustra como viola los derechos laborales, no garantizando el derecho al trabajo y, por lo tanto, el derecho a la certidumbre de su subsistencia y, por el contrario, se hace una explotación del trabajo.

3.3. Convenios Internacionales

Los Tratados Internacionales que México celebre con otros países son derecho positivo en nuestro país, es decir, son normas que se les da el carácter de observancia general.

La Constitución en el artículo 133, establece el carácter de ley Suprema de toda la Unión, a los Tratados Internacionales, que no contravengan las disposiciones legales establecidas en la misma.

En materia laboral el artículo 17 de la LFT establece; a falta de disposición expresa en el derecho escrito en la Constitución, la Ley, los Reglamentos y los Tratados Internacionales, se tomara en consideración la costumbre.

De conformidad con el artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, los Tratados Internacionales constituyen las más ricas e importantes normas de derecho internacional.

La concertación de acuerdos internacionales tienen el siguiente proceso: la negociación, la firma, la ratificación, el registro, la promulgación y la publicación.

- La negociación es el acto por medio del cual deliberan los Estados con el fin de llegar a un acuerdo respecto al contenido de los Tratados. Conforme al artículo 89 fracción X de nuestra Constitución, corresponde al Presidente de la República o a las personas a quienes otorgue poderes para negociar.
- La firma es el acto por el cual los representantes de los Estados estampan su rúbrica en el documento en donde se encuentra el texto del Tratado, en señal del reconocimiento de su contenido. En nuestro país la firma de los Tratados corresponde al Presidente de la República, o a los plenipotenciarios, que son las personas a las cuales puede delegar el poder para negociar.

- La ratificación es el acto por el cual el órgano u órganos internos autorizados por la Constitución aprueban el Tratado negociado y firmado, en su artículo 76 fracción I, dispone que son facultades exclusivas del Senado aprobar los Tratados y Convenciones Diplomáticas que celebre el Presidente con los países extranjeros.
- La promulgación es el acto de índole interna, por el que el gobierno de un Estado atestigua la existencia de un Tratado por él celebrado, afirma el cumplimiento de las formalidades exigidas para su conclusión y ordena su ejecución dentro de los límites de la jurisdicción estatal.
- La publicación es otro acto interno que tiene como finalidad hacer ese Tratado del conocimiento de todos, y especialmente a aquéllos a quienes obliga el texto del Tratado. En nuestro país es el Presidente de la República quien promulga y da publicidad a los Tratados por medio de un Decreto que se inserta en el Diario Oficial de la Federación en un procedimiento análogo al de las leyes.

Los Tratados Internacionales celebrados y aprobados en los términos mencionados, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 6 de la LFT, serán aplicables a las relaciones laborales en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de su entrada en vigor.

Los Tratados Internacionales que ha celebrado México en materia de trabajo, surgen a partir de la terminación de la primera guerra mundial, con la Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas OIT, algunos de estos ratificados por México son:

Convenio nº 8 Indemnización por desempleo (naufragio), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de septiembre de 1937.

Convenio nº 9 Colocación de la gente de mar, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de febrero de 1974.

Convenio nº 11 Derecho de asociación (agricultura), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de septiembre de 1937.

Convenio nº 12 Indemnización por accidentes de trabajo (agricultura), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1937.

Convenio nº 13 Empleo de la cerusa (pintura), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de marzo de 1938.

Convenio nº 14 Descanso semanal (industrial), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de marzo de 1938.

Convenio nº 16 Examen médico de los menores (trabajo marítimo), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 1938.

Convenio nº 17 Indemnización por accidentes de trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de julio de 1935

Convenio nº 18 Indemnización por enfermedades profesionales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de septiembre de 1937.

Convenio nº 19 Igualdad de trato a trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de agosto de 1935.

Convenio nº 21 Inspección de los emigrantes a bordo de los barcos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1938.

Convenio nº 22 Contrato de enrolamiento de la gente de mar, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de agosto de 1935.

Convenio nº 23 Repartición de la gente de mar, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de agosto de 1935.

Convenio nº 26 Métodos para la fijación de los salarios mínimos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de agosto de 1935.

Convenio nº 27 Indicación del peso en los fardos transportados por barco, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de agosto de 1935.

Convenio nº 29 Trabajo forzoso y obligatorio, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de agosto de 1935.

Convenio nº 30 Reglamentación de las horas de trabajo (comercio y oficinas), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1935.

Convenio nº 32 Protección contra accidentes de los trabajadores ocupados en la carga y descarga de buques, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1935.

Convenio nº 34 Agencias retribuidas de colocaciones, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de noviembre de 1937.

Convenio nº 42 Indemnización por enfermedades profesionales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de septiembre de 1937.

Convenio nº 43 Horas de trabajo en las fábricas de vidrio, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de abril de 1938.

Convenio nº 45 Trabajo subterráneo (mujeres), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1938.

Convenio nº 46 Horas de trabajo (minas de carbón), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1938.

Convenio nº 49 Reducción de las horas de trabajo (fábrica de botellas), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 1938.

Convenio nº 52 Vacaciones pagadas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de abril de 1938.

Convenio nº 53 Certificados de capacidad de los capitanes de la marina mercante, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de febrero de 1940.

Convenio nº 54 Vacaciones anuales pagadas a los marinos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de febrero de 1940.

Convenio nº 55 Obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de enero de 1939.

Convenio nº 58 Edad mínima (trabajo marítimo), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 1951.

Convenio nº 62 Prescripción de seguridad en la industria de la construcción, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de octubre de 1941.

Convenio nº 80 Revisión de los artículos finales hasta 1946, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de febrero de 1958.

Convenio nº 87 Libertad sindical y protección al derecho de sindicación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950.

Convenio nº 90 Trabajo nocturno de los menores (industria), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1955.

Convenio nº 95 Protección al salario publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de diciembre de 1955.

Convenio nº 99 Métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de junio de 1952.

Convenio nº 100 Igualdad de remuneración publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de junio de 1952.

Convenio nº 102 Seguridad social (norma mínima) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1959.

Convenio nº 105 Abolición del trabajo forzoso publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de agosto de 1959.

Convenio nº 106 Descanso semanal (comercio y oficinas) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de agosto de 1959.

Convenio nº 107 Poblaciones indígenas y tribales publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de julio de 1960.

Convenio nº 108 Documentos de identidad de la gente de mar publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de noviembre de 1960.

Convenio nº 109 Salarios horas de trabajo y dotación publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de enero de 1961.

Convenio nº 110 Condiciones de empleo en plantaciones publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de septiembre de 1960.

Convenio nº 111 Discriminación (empleo y ocupación) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 1961.

Convenio nº 112 Edad mínima pescadores publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de noviembre de 1960.

Convenio nº 115 Protección a los trabajadores contra las radiaciones ionizaciones publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 1962.

Convenio nº 116 Revisión de los artículos finales publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de diciembre de 1962.

Convenio nº 118 Igualdad de trabajo (seguridad social) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de enero de 1964.

Convenio nº 120 Higiene (comercio y oficinas) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de enero de 1964.

Convenio nº 123 Edad mínima (trabajo subterráneo) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de enero de 1968.

Convenio nº 124 Examen método de los menores (trabajo subterráneo) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de enero de 1968.

Convenio nº 131 Fijación de los salarios mínimos publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de febrero de 1973.

Convenio nº 134 Previsión de accidentes (gente de mar) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de febrero de 1974.

Convenio nº 135 Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en las empresas publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1975.

Convenio nº 140 La licencia pagada de estudios publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1977.

Convenio nº 141 Organizaciones de trabajadores rurales publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de enero de 1978.

Convenio nº 142 Orientación profesional y formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de enero de 1978.

Convenio nº 144 Consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 1974.

Convenio nº 150 Administración del trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de mayo de 1982.

Convenio nº 152 Seguridad e higiene (trabajos portuarios), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de mayo de 1982.

Convenio nº 153 Duración del trabajo y periodo de descanso (transportes por carretera), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de mayo de 1982.

Convenio nº 155 Seguridad y salud de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de marzo de 1984.

Convenio nº 160 Estadísticas del trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de noviembre de 1986.

Convenio nº 161 Servicios de salud en el trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de noviembre de 1986.

Convenio nº 163 Bienestar de la gente de mar en el mar y en el puerto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de enero de 1991.

Convenio nº 164 Protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de enero de 1991.

Convenio nº 166 Repartición de la gente de mar, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de marzo de 1991.

Convenio nº 167 Seguridad y salud en la construcción, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de enero de 1991.

Convenio nº 169 Sobre pueblos indígenas y tribales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de enero de 1991.

Convenio nº 170 Seguridad sobre los productos químicos en el trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 julio de 1992.

Convenio nº 172 Condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de enero de 1993.

Convenio nº 173 Protección de los créditos laborales, en caso de insolvencia del empleador, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de noviembre de 1993.

Estos Convenios han sido ratificados por nuestro país en materia laboral, por lo tanto, nuestro país se obliga a su cumplimiento, o en su caso a denunciar su violación para que pueda procederse a la aplicación de las sanciones previstas.

Consideramos conveniente especificar algunos artículos de estos convenios, para denunciar su violación, por parte de la empresa Wal-Mart.

En **el Convenio nº 87** referente a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, establece lo siguiente en sus artículos:

Artículo 2: “Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de los mismos.”

Artículo 11: “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual entra en vigor el presente convenio, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores o a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”

Este derecho a la sindicación, de manera arbitraria la empresa denominada Wal-Mart, niega a sus empleados. Llama la atención que en las 1088 unidades distribuidas en 194 ciudades con presencia en las 32

Entidades Federativas de nuestro país, de esta transnacional no se tenga registro de ningún sindicato, y que la autoridad permanezca indiferente ante tan grave situación.

La política aplicada de la referida empresa es: la negación del derecho de sindicación a sus trabajadores, con lo que elimina el principal instrumento para la defensa de sus demás derechos.

En el **Convenio nº 172** referente a las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes, se establece en los siguientes artículos:

Artículo 3, párrafo segundo: "Esta política deberá tener como objetivo general asegurar que los trabajadores interesados no sean excluidos del ámbito de aplicación de ninguna norma mínima, incluidas las referentes a la seguridad social, que puedan haber sido adoptadas a nivel nacional para la generalidad de los trabajadores. "

Artículo 4: "Los trabajadores interesados deberán, siempre que sea posible, ser informados de los horarios de trabajo con suficiente antelación, para poder organizar en consecuencia su vida personal y familiar."

Artículo 5: "Sí los trabajadores tienen que trabajar en días festivos, deberán recibir una compensación adecuada (en tiempo libre o en remuneración) determinada por la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales. "

Este convenio establece que los trabajadores, independientemente del tiempo que dure su relación laboral, no pueden ser excluidos de ninguna norma mínima incluidas las de seguridad social, vigentes.

La legislación laboral establece que el horario se fija de común acuerdo entre patrón y trabajador, y no encontramos ninguna disposición que le permita al patrón de manera unilateral variar el horario de trabajo y los días de descanso de sus trabajadores de forma arbitraria y constante. Por lo tanto, la referida empresa viola esta disposición, porque varía de manera unilateral el horario de labores de sus trabajadores, interfiriendo en perjuicio de estos en su privacidad personal.

Convenio 106 relativo al descanso semanal (comercio y oficinas) establece:

Artículo 6: “El periodo de descanso semanal coincidirá siempre que sea posible con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región.” Es decir, el día domingo.

La empresa denominada Wal-Mart, cambia de manera arbitraria y unilateral los días de descanso de sus trabajadores, no tienen día de descanso fijo y son pocos los trabajadores que tienen como día de descanso el día domingo.

Con esta transgresión al día de descanso, al igual que con la del horario afecta la vida personal y familiar de sus trabajadores.

El Convenio nº 95 establece la protección al salario en los siguientes artículos:

Artículo 3: “Los salarios que deban pagarse en efectivo, se pagaran exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagares, vales, cupones o cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda en curso legal.”

Artículo 6: “Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.”

Artículo 8: “Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral. Se deberá indicar a los trabajadores en la forma en que la autoridad competente considere más apropiada las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.”

La referida empresa, viola estas normas de protección al salario, porque paga parte del salario de sus trabajadores con vales de despensa.

Un ex trabajador de esta empresa del el Estado de Chihuahua ha denunciado la violación a las normas de protección al salario. “El David mexicano que venció a Wal-Mart,.. Un año ocho meses después de interponer la demanda en la Junta Local de Chihuahua, el máximo tribunal del país resolvió en su favor. La Suprema Corte de Justicia de nuestro país considero que el descuento al salario, para pagarlo con vales contravenía la Constitución. El artículo 123 dice claramente que no se puede obligar directa o indirectamente a un trabajador a comprar productos en un lugar determinado, porque entonces el patrón esta asegurando su ganancia bajo presión. Determinó; que sí había violación a la Constitución por pagar parte del salario con vales de despensa.”⁶⁸

Esta empresa según el informe mencionado argumenta que los trabajadores están de acuerdo con esta forma de pago.

⁶⁸ ORTÍZ ELIZONDO, Martha, “El David mexicano que venció a Wal-Mart”, el Universal, <<http://www.estados@eluniversal.com.mx./07/09/2008/0n1eco.php>>. Domingo 7 de septiembre de 2008.

Lo cual es inadmisibles ya que por disposición legal los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo tanto, no pueden renunciar a estos derechos.

Encontramos otra transgresión, al salario de los trabajadores por parte de esta empresa; el pago del salario no lo hace moneda de curso legal, como lo establece nuestra Constitución en el artículo 123 Apartado A, fracción X, porque deposita los salarios en una cuenta de débito (desde luego, en el Banco Wal-Mart).

Lo cual también contraviene la disposición legal que prohíbe a los empleadores limitar de cualquier forma la libertad del trabajador de disponer de su salario, debido a que el trabajador de esta empresa para disponer de su salario se tiene que trasladar al Banco Wal-Mart a retirarlo.

Capítulo 4

Nuevas formas del Liberalismo: Wal-Mart vs. Garantías Laborales

El liberalismo, actualmente neoliberalismo que prohíbe la intervención del Estado, en las relaciones comerciales y laborales, poniendo en riesgo tanto a la economía del país, como a la integridad de los trabajadores por menoscabar sus derechos fundamentales, es algo indeseable que se exige sancionar.

4.1. Trasgresión de los Derechos Laborales en las Empresas Wal-Mart

Hablemos un poco de Wal Mart; es una cadena de supermercados, que vende abarrotes, artículos para el hogar, comida, ropa, línea blanca y electrodomésticos, entre otras cosas.

Es un supermercado en toda la extensión de la palabra, cuyos volúmenes de venta le permiten que puedan sacrificar un poco las ganancias por cada producto vendido reduciendo los costos para el consumidor final.

Para que los proveedores puedan vender sus productos en Wal Mart, deben dejarlos a prueba, y hasta los siguientes 30 días se les paga esa mercancía, es decir, lo que el proveedor entregó la mercancía el día de hoy, y podrá cobrarla hasta pasados 30 días.

Mientras tanto si la tienda ese mismo día pone a la venta el producto y lo vende, podrá manejar la ganancia de ese dinero hasta por 30 días sin entregarle a su proveedor nada de la ganancia que obtuvo.

Y a esto le añadimos las prácticas de esta empresa al momento que los clientes pagan en efectivo el importe de sus compras, cuando el total a

pagar son cantidades de pesos con fracciones de centavos, la cajera excusándose en que ya no circulan monedas de baja denominación, es decir 5, 10 o 20 centavos, esa fracción la cierra en 50 centavos, aumentando ese cobro de cinco, diez o veinte centavos por cliente, pero en millones de clientes, esos centavos se convierten en millones de pesos, con las ventas que diariamente se registran en esta empresa.

Wal-Mart es la prueba de la vergonzosa empresa del siglo XIX, porque no reconoce los derechos de sus trabajadores.

En cuanto al salario que paga a sus empleados no es remunerado ni observa la protección que nuestra legislación impone para este, pagando parte del salario en vales de despensa de la propia tienda, volviendo al régimen ya prohibido y condenado social y legalmente de las tiendas de raya y si algún trabajador protesta ante esta situación, es automáticamente expulsado de la caja de ahorro.

Esta situación se agrava debido a que la mayoría de los trabajadores desconoce sus derechos, y aún los que los conocen, la necesidad de conservar su trabajo, los obliga a someterse a la precariedad laboral que impone la empresa.

En México la empresa emplea a miles de trabajadores con condiciones laborales inferiores a las que establece la ley, lo cual esta prohibido por nuestra Constitución.

En Estados Unidos de América emplean a miles de inmigrantes ilegales, la mayoría de origen latino al grado de que casi los esclaviza, por que no respetan la jornada laboral establecida y el pago que hace de su fuerza laboral es también por debajo de lo establecido en las leyes, si alguno desea quejarse del trato recibido en la cadena de tiendas Wal Mart,

es entregado fuera de las instalaciones al servicio de migración de EE.UU. para su deportación.

Como corolario, Wal Mart maneja ventas calculadas en el 2004 por 256 mil millones de dólares, de las 100 principales economías que existen en el mundo, 51 son corporaciones y 49 corresponden a países.

De lo antes mencionado queremos concluir este apartado retomando una de las premisas fundamentales que proponemos en este trabajo, la obligación de respetar los derechos laborales de los trabajadores y, con ello, el Estado de Derecho de nuestro país, y en su defecto hay que sancionar a esta empresa.

4.1.1. Salario

El salario o remuneración es una figura muy importante, por esta razón se le procuró una regulación específica, es decir tanto nuestra Constitución, como los Tratados Internacionales y demás leyes, establecieron cuales son los principios para asegurar su protección, y con ello la supervivencia de los trabajadores y sus familias.

Es el salario lo que va a darle la certidumbre económica al trabajador de satisfacer sus necesidades materiales, el espíritu de la ley fue darle también certidumbre jurídica.

El Apartado A del artículo 123 constitucional, establece la protección al salario en las siguientes fracciones:

- Fracción VI, párrafo segundo: Los salarios mínimos, deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de

- Fracción VII, Por trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
- Fracción VIII, El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- Fracción X, El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda;
- Como ya lo mencionamos esta empresa asegura, que los trabajadores no tienen inconveniente en que se les pague con vales parte de su salario. Con esta conducta viola nuevamente el artículo 123 Constitucional.
- Fracción XXVII: “Serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:
 - e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
 - h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derechos consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.”

La complicidad o indiferencia de las autoridades, juega un papel importante en la transgresión de estos derechos.

Proponemos en este trabajo que la empresa aporte los vales como prestación adicional a sus trabajadores (más no como pago de parte del salario), como lo hacen varias empresas.

Otra violación que mencionamos a la protección del salario, por parte de esta empresa es que no lo paga en efectivo, sino a través de una tarjeta de débito, que administra su propio banco Wal-Mart, produciéndole más beneficios económicos a la empresa. En esta parte proponemos que el salario sea pagado en moneda de curso legal, tal y como lo establece la ley.

Otra violación a la protección del salario, por parte de esta empresa es el descuento al salario del trabajador del dinero que les llegue a faltar en la caja registradora, a esta situación nos referiremos en otro punto.

Estas violaciones, perjudican directamente al trabajador en su ya de por si salario “no remunerador”, no asegurando el precepto constitucional antes mencionado de que el salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria a los hijos, con lo cual, se pone en peligro la vida, dignidad y estabilidad de estos.

4.1.2. Horario

Hemos hablado de los periodos de la jornada laboral, de la jornada de trabajo (artículo 58 LFT), su duración (artículos 25 fracción V y 329 fracción IV de la LFT). En cuanto al horario encontramos que es, bajo la libre

voluntad del trabajador y el patrón fijar de común acuerdo, dentro de esos periodos de la jornada laboral el horario.

Una vez fijado el horario de trabajo, el patrón no puede modificarlos unilateralmente, el trabajador debe estar de acuerdo y expresar su consentimiento, en el momento que se va a efectuar el cambio de horario.

Hemos mencionado el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a que no puede el patrón modificar unilateralmente el horario del trabajador. Incluso para rolar turnos, como se da en algunas empresas, el patrón también lo tienen que convenir con los trabajadores porque con ello garantiza el respeto a su privacidad personal.

4.1.3. Faltantes en la caja

Otra violación que encontramos por parte de la empresa Wal-Mart, a los derechos laborales de sus trabajadores, es respecto a los descuentos que efectúa al salario de los cajeros, cuando por alguna causa reportan faltantes de dinero en la cuenta que tienen que entregar de lo cobrado a los clientes, al terminar su jornada laboral.

Al respecto establece el Artículo 110 de la LFT: “Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- Fracción I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor

De acuerdo con este precepto existe error, si a los cajeros les falta dinero por haber realizado un cobro mal, es decir, cobraron de menos, o dieron cambio de más a algún cliente, o se les traspapela algún documento con el que les haya pagado el cliente (cheque o vale de despensa), al hacer la cuenta se va a notar ese faltante que va a equivaler a la cantidad de dinero del caso en concreto.

La empresa realiza el descuento de ese faltante al salario del trabajador, no importando si el descuento excede del 30% que establece como lo hemos visto el artículo 110 fracción I de la LFT.

Se agrega en los anexos de este escrito, la copia de un recibo de pago a un cajero, en donde se puede constatar que la empresa realiza este descuento al salario de los trabajadores.

Por lo expuesto proponemos:

En primer lugar; que se forme un fondo con la suma de todos los centavos que no se dan de cambio a los clientes, (pero que si entran a la cuenta de la empresa, y en suma esos centavos son miles de pesos, como ya lo habíamos mencionado en otro apartado) para que de ahí se subsane los posibles errores de faltantes de dinero que tengan los cajeros en la cuenta que tienen que entregar y, de esta manera ya no se les descuenta el posible faltante de su salario.

Y en segundo lugar que se derogue el artículo 110 de la LFT, en donde se permite este tipo de descuento, porque se presta a abusos por parte del patrón como ha quedado expuesto, poniendo en peligro la subsistencia del trabajador.

4.1.4. Política anti-sindical

El artículo 123 Apartado A fracción XVI, constitucional establece:

“Tanto los obreros como los empresario tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos interese, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

Este derecho de la asociación profesional para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, también se regula en los Convenios Internacionales ratificados por México, y en la LFT, como ya lo expusimos en otro apartado.

Otra práctica de esta empresa denominada Wal-Mart que viola los derechos laborales, es la prohibición a sus trabajadores a la asociación profesional para la defensa de sus intereses.

Su política antisindical se debe a que esta empresa sostiene, que los sindicatos sólo sirven para obstruir el proceso productivo de las empresas, desalientan la inversión, y son una carga muy pesada.

Esta empresa lleva a cabo un programa denominado; puertas abiertas, con el cual pretende sustituir al sindicato, engañando a sus trabajadores por hacerles creer que no necesitan de ningún sindicato que represente sus

intereses, ya que las puertas de la gerencia siempre van a estar abiertas para escuchar y atender las inconformidades de estos.

Cualquier noticia que tengan los gerentes de esta empresa, de que los trabajadores llegan a cuestionar acerca de ¿Por qué estas empresas no permiten la constitución de sindicatos?, inmediatamente amedrentan a estos, reiterándoles que no van a permitirles la constitución de sindicatos, e inclusive, los obligan a renunciar.

Pero ante esta situación vale la pena cuestionarnos; ¿Por qué a las autoridades encargadas de vigilar que se cumplan las leyes no les ha llamado la atención que actualmente hay alrededor de 180 tiendas Wal-Mart, distribuidas en todos los Estados de la República y no tengan registro las autoridades respectivas de ningún sindicato? Desde nuestro punto de vista es de llamar la atención esta situación.

Esta empresa vuelve a las prácticas del siglo pasado, en donde no se les permitía a los trabajadores la constitución de sindicatos, inclusive, era considerado como un delito la asociación. Para los trabajadores de esta empresa, la lucha por este derecho a la asociación no ha servido de nada.

Así como la Ley faculta a las autoridades del trabajo, en base al artículo 541 fracción IV de la LFT, a requerir a las empresas el registro de su sindicato, también debería otorgarle la facultad para obligar a las empresas a constituir su sindicato, en caso de no tenerlo; para que con ello los trabajadores tengan la garantía de poder defender sus derechos y de ejercer su derecho a huelga en caso de ser necesario.

4.1.5. Responsabilidad social de la empresa para con sus trabajadores

Respecto a este punto, mencionaremos la publicación de un informe de esta empresa, de fecha 12 de septiembre de 2008; para Wal-Mart de México ser socialmente responsable significa:

1. Actuar bajo nuestros principios.
2. Buscar el desarrollo y calidad de vida de nuestros asociados.
3. Operar eficientemente para lograr costos bajos y ofrecer precios bajos a nuestros clientes y socios.
4. Invertir en México para generar empleos y crecimiento a nuestros proveedores.
5. Trabajar con nuestros proveedores para promover la competitividad.
6. Privilegiar la innovación.
7. Promover el trabajo voluntario de nuestros asociados.
8. Apoyar la alimentación sustentable de las comunidades menos favorecidas.
9. Operar de manera respetuosa con el medio ambiente.

La responsabilidad social que esta empresa debiera tener es respetar los derechos laborales de sus trabajadores establecidos en las leyes de nuestro país; que el salario sea suficiente para cubrir todas las necesidades esenciales de los trabajadores y de su familia, la aplicación de un plan de seguridad social ejemplar; que garantice prestaciones superiores a las que la ley reconoce y que algunas empresas ofrecen a sus trabajadores, colocarse a la vanguardia en cuanto a la capacitación y adiestramiento para sus trabajadores, en resumen que quienes presten sus servicios a esta empresa puedan sentirse orgullosos de trabajar en una empresa que procura el bienestar integral de sus trabajadores.

4.2. Reforma Legal

Debido al cambio y a las transformaciones constantes que están sufriendo las instituciones, en este mundo que pretende globalizar todo, nuestra institución del Derecho del Trabajo no puede quedarse rezagada, porque sería condenarla al olvido.

Las prácticas neoliberales aplicadas por la empresa Wal-Mart, no deben seguir siendo solapadas por las autoridades de nuestro país, debido a que atentan contra la integridad, dignidad, y nos atrevemos a decir contra la vida de sus trabajadores, por negarles los derechos que las leyes tutelan para salvaguardar lo antes mencionado.

Sus prácticas legaloides (porque no están reguladas por nuestra ley, y van en contra de esta) son retrogradadas, vuelven a siglos pasados en donde los trabajadores no tenían derechos laborales, no eran tratados como seres humanos, sino como mercancías, en donde se hacía una explotación infame de su fuerza de trabajo, con salarios ínfimos; con lo cual condenaban tanto la subsistencia del trabajador como la de su familia, y por consiguiente a la del país.

Reconocemos necesaria una reforma legal que garantice que los ingresos para el trabajador sean suficientes, haciendo una distribución más equitativa de la riqueza, y no permita la acumulación de esta sólo en manos de unos cuantos, en la que la ley siga anteponiendo la integridad tanto física como emocional del trabajador, ante el fortalecimiento del poder económico de los patrones.

Una reforma que no deje de lado la esencia humanista del Derecho del Trabajo y la protección enfatizada que hace de los derechos de los

trabajadores, aunque algunos se hayan atrevido a tachar de exagerada, pero más vale que sea exagerada, pues hemos visto que sólo así, se podrá garantizar que no se cometan los abusos que en otras épocas y aún actualmente, han sufrido los trabajadores.

Una reforma que abata la inestabilidad y precariedad laboral, que impulse la capacitación y el adiestramiento, en la cual las relaciones comerciales y, por ende, las laborales sigan siendo reguladas por el Estado, que procure el desarrollo de la persona del trabajador en todos los ámbitos de su vida, en particular el familiar, entre otras cosas.

Proponemos que se reforme la ley para que se tipifique como delito, el fraude a los derechos laborales, en el caso de que los patrones los violen, ignoren, prohíban, o restrinjan, porque están atentando contra la salud, bienestar e incluso contra la vida de los trabajadores.

4.2.1. Acción Social

Estamos ante la ruptura del respeto hacia la persona del trabajador y ante la precariedad de las relaciones laborales. La sociedad tiene que asumir una actitud de interés ante esta grave situación, para que se puedan salvaguardar, la vida, la dignidad, y los derechos que los trabajadores se han ganado a base de lucha.

La obligación de la sociedad en este momento es reivindicar la efectividad de esos derechos fundamentales.

La sociedad tiene que construir los mecanismos para que las autoridades den certidumbre a los derechos laborales, para así poder evitar

que los trabajadores (en algún momento hemos sido parte, somos parte o seremos parte de este sector) sigan expuestos a perderlos.

Hay que reivindicar también a las autoridades laborales, exigiéndoles que cumplan con su deber, que utilice la facultad coercitiva que le concede la ley para sancionar a esta empresa Wal-Mart, y a todas aquéllas que pretenden menoscabar los derechos de los trabajadores.

4.2.2. Inspección Federal del Trabajo

La LFT en el artículo 523 establece que una autoridad en materia laboral es la Inspección Federal del Trabajo, a la cual le corresponde entre otras cosas, vigilar el cumplimiento de las normas legales.

La LFT en el artículo 540 establece: “La Inspección Federal del Trabajo tiene las funciones siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
2. Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera mas efectiva de cumplir con las normas de trabajo;
3. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
4. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

5. Las demás que le confieran las leyes.”

El artículo 541 de la LFT establece: “Los inspectores del trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que establecen derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamenten el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;
2. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;
3. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
4. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;
5. Sugerir que se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;
6. Sugerir que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación a las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

7. Examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y
8. Los demás que le confieran las leyes.”

El artículo 132 LFT, establece las obligaciones de los patrones y, en la fracción XXIV señala:

“Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a este efecto sean indispensables, cuando lo soliciten...”

En este orden de ideas, es facultad de la Inspección Federal del Trabajo realizar las visitas a los centros de trabajo y, obligación del patrón permitir la inspección; para que se vigile el cumplimiento de los derechos laborales. Nos parece que la autoridad laboral no está cumpliendo con esta obligación, porque no ha frenado la trasgresión de las violaciones que hemos venido exponiendo en esos centros laborales.

Por lo tanto, la autoridad estaría en el supuesto del artículo 547 de la LFT, que establece causas especiales de responsabilidad de los inspectores del trabajo por no cumplir entre otras cosas, lo que señalamos en los artículos mencionados; respecto a sus funciones y respecto a sus deberes y atribuciones.

El artículo 548 de la LFT establece las sanciones que pueden imponerse a los inspectores del trabajo, por violar las disposiciones legales.

El artículo 1003 de la LFT en la fracción I establece: “Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de uno y otro, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas de trabajo.”

Esta situación nos lleva a pensar que la Inspección Federal del Trabajo no está cumpliendo debidamente su función, ya que bastaría visitar cualquier centro de trabajo de esta empresa denominada Wal-Mart, y entrevistar a cualquier trabajador para darse cuenta de la trasgresión que hace de sus derechos esta empresa.

Para seguir ilustrando esta afirmación la autoridad no cuenta con el registro de ningún sindicato de trabajadores de esta empresa y permanece indiferente ante tan grave situación.

Denunciemos estas irregularidades para que se apliquen las sanciones respectivas, tanto a la autoridad del trabajo por no dar cumplimiento a los deberes que la ley le impone, como a la empresa referida por violar las normas laborales.

4.2.3. Información acerca de las Obligaciones y Derechos de los Trabajadores en las empresas Wal-Mart

Al realizar el presente trabajo platicamos con algunos trabajadores de la referida empresa y pudimos percatarnos que desconocen sus derechos laborales.

Por ejemplo, cuando hablamos de la estabilidad en el empleo, comentan que ellos no la tienen, porque en ocasiones han podido darse

cuenta, como esta empresa mediante amenazas hace que sus trabajadores renuncien.

Refieren respecto a su salario, que una parte se les paga en efectivo y otra con vales de despensa que tienen que cambiar por mercancía de la misma empresa.

Lo que ignora la mayoría de estos trabajadores, es que pagarles parte del salario con vales de despensa está prohibido por la Constitución (artículo 123 Apartado A, fracción X), nos resulta indignante que la empresa Wal-Mart ha redescubierto las prohibidas y condenadas tiendas de raya.

Respecto a los descuentos excesivos que se hace al salario de los trabajadores que reporten algún faltante en caja, la empresa les hace sentir que es un favor, pues de otra manera los podría acusar de robo.

El cambio constante del horario y día de descanso que hace de manera arbitraria y unilateral esta empresa, también es una violación a los derechos de los trabajadores y estos refieren que si se les hace injusto, pero que ya lo consideran como algo normal.

Respecto a la prohibición por parte de esta empresa a sus trabajadores de formar sindicatos, en una entrevista un trabajador nos comento; “yo pensaba que el sindicato es quién nos atiende con la política de puertas abiertas, en donde podemos manifestar nuestras inconformidades laborales”, pero resulta que estas personas son los gerentes de la empresa.

Es impostergable que la ley imponga como obligación al patrón y a la autoridad del trabajo, hacer del conocimiento de cada uno de los trabajadores sus derechos y obligaciones, para ello, el patrón deberá contar

con el personal capacitado en el tema, para que cada vez que se firme un contrato de trabajo, este personal se encargue de hacer del conocimiento del trabajador el alcance del contrato, así como de los derechos y obligaciones que como trabajadores tienen, y las autoridades correspondientes ante las cuales pueden denunciar las violaciones de esos derechos, entre otras.

Por lo que respecta a la autoridad laboral, debe difundir y promover los derechos laborales, mediante campañas que difunda de manera general el contenido y alcance de las disposiciones legales, y de manera particular los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores.

Realizar carteles, que especifiquen, los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores, pegados por todo el centro de trabajo.

Inclusive, consideramos la implementación de una línea directa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o de la Inspección Federal del Trabajo, en donde se les brinde a los trabajadores asesoría jurídica integral y permanente, para que puedan denunciar de manera directa, fácil y rápida, cualquier, violación, irregularidad o inconformidad.

4.2.4. Capacitación del Trabajador en las empresas Wal-Mart

La capacitación y el adiestramiento a los trabajadores es otro derecho que establece la Constitución, para beneficio de los trabajadores y de la empresa.

En nuestra Constitución el artículo 123 Apartado A, fracción XIII establece:

“Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.”

En la LFT, el artículo 153-A, establece que la capacitación o adiestramiento son un derecho del trabajador.

En el artículo 153-J, establece la responsabilidad de las autoridades laborales de vigilar que se de cumplimiento a esta obligación del patrón de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

En el artículo 153-S, establece: cuando el patrón no de cumplimiento a esta obligación de la capacitación y el adiestramiento, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 992 de esta misma ley, sin perjuicio de que la misma Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con esta obligación.

Y en el artículo 153-X del mismo ordenamiento, establece que tanto los trabajadores como los patrones tienen el derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones que les correspondan para dar cumplimiento a esta obligación de la capacitación y el adiestramiento, contemplada en este capítulo.

La empresa Wal-Mart, no cumple con esta obligación que le impone la ley respecto a la capacitación y el adiestramiento, ya que los trabajadores que entrevistamos refieren que la única capacitación que reconocen haber recibido fue por medio de un video de como ofrecer los productos para venderlos y que al cliente hay que darle la razón ante todo.

Esta “*capacitación*”, no cumple con lo que la LFT establece en el artículo 153-F: “La capacitación o adiestramiento deberán tener por objeto:

1. “Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
2. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
3. Prevenir riesgos de trabajo;
4. Incrementar la productividad; y
5. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.”

Debemos exigir a la autoridad que vigile se cumpla efectivamente esta disposición, y en caso de no ser así, aplique las sanciones correspondientes, y que determine las medidas que sean necesarias hasta que se cumpla esta obligación, en beneficio incrementar las aptitudes de los trabajadores.

4.3. Impacto Social

Es indispensable el apoyo que se genera de la participación colectiva, las tareas de refuerzo que den la oportunidad al trabajador de reconocer sus derechos no son insuficientes, porque también es responsabilidad patronal que los trabajadores tengan conciencia clara de sus derechos así como de sus responsabilidades.

Proponemos en este sentido, que en los mismos centros de trabajo existan los mecanismos de apoyo para que los trabajadores se reconozcan como actores del escenario en que participan, tanto desde el punto de vista

organizacional como desde lo que corresponde al papel de sus obligaciones y derechos.

En el mismo sentido en que se capacita para una actividad particular, es funcional capacitar al trabajador sobre la legislación vigente desde la cual participa en su vida cotidiana, la intención es darle un sentido novedoso al quehacer humano y potenciar su actividad, para que le sea posible su reconocimiento en su condición humana y, con ello, en su condición de sujeto de derecho.

4.3.1 Impacto Económico

Equilibrar los beneficios obtenidos en el proceso productivo entre el trabajador y el patrón, sería el alcanzar la tan anhelada justicia social.

El artículo 123 apartado A fracción IX de la Constitución, establece el derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas como un reconocimiento a la contribución de la fuerza de trabajo en el rendimiento que obtienen las empresas.

Nuestro orden legal establece los derechos de la inversión del capital y también los de la fuerza de trabajo, en reconocimiento de que el capital sin fuerza de trabajo sería estéril y la fuerza de trabajo necesariamente tiene que aplicarse a la reproducción del capital.

Con esta situación se pretende hacer una distribución equitativa de la riqueza, para garantizar a todos los involucrados en el proceso productivo satisfacer necesidades esenciales para vivir, en un plano de igualdad.

4.3.2. Impacto Jurídico

Adecuar las cada vez más complejas relaciones de los sujetos a las formas de una sociedad mundial globalizada, es el principal desafío de los gobiernos; pensar que las condiciones en que millones de seres humanos conviven en lo cotidiano, están directamente interrelacionadas por las condiciones económicas que prevalecen a nivel mundial es un hecho tangible, por lo menos en los bolsillos de los mexicanos.

Por ello, es indispensable participar de forma creativa y comprometida con la causa de la gran mayoría, y no por la de unos cuantos. Esta gran mayoría quiere participar y ser tomada en cuenta como un elemento importante y no como un recurso reemplazable en función de la demanda de empleo.

La mejor manera que podemos precisar para esta circunstancia es la regulación y la clarificación de las normas laborales, en relación estrecha con las nuevas realidades del individuo social, particularmente en lo que corresponde con el fenómeno llamado neoliberalismo.

Lo importante en este sentido es que los legisladores al hacer su labor, tengan la sensibilidad necesaria para contemplar en la futuras reformas laborales; a un individuo que necesita de la protección social para dar cuenta de su desarrollo personal, que a su vez dará cuenta de un desarrollo social, que en un círculo virtuoso es la base para que verdaderamente hablemos de un Estado de Derecho y justicia.

En este orden de ideas el impacto jurídico de la propuesta que hacemos, es que la autoridades exijan la observancia y respeto de nuestras leyes e instituciones, debemos esforzarnos por mejorarlas constantemente, es decir hacer valer nuestro estado de derecho ante estas grandes

empresas transnacionales y su capital, no perder la esencia de las normas laborales, que hasta este momento anteponen la vida y dignidad de la persona humana del trabajador, ante el poder económico de los patrones.

4.3.3. Impacto Cultural y Educativo

La educación es y ha sido uno de los elementos más importantes para el desarrollo de los pueblos, sin embargo, la mayor parte de los seres humanos en este momento no tenemos el conocimiento indispensable para sobrevivir; esto se torna en un problema, que puede ser cada vez mayor.

El ejercicio de sus derechos para el trabajador común, es en muchos sentidos una práctica desconocida, o secundaria en el mejor de los casos.

Mayormente cuando de lo que se trata es de obtener un trabajo que le permita obtener el ingreso indispensable para sobrevivir día a día al trabajador; lo anterior se traduce en un ejercicio abusivo cotidiano en muchas empresas y normalizado por el desconocimiento de la Ley.

La idea que sostenemos en este punto es la necesidad de asegurar en la norma la obligación patronal de explicitar el contenido de contratos y regulaciones que se construyan en la relación laboral; para ello consideramos como mínimo indispensable una legislación en la materia que proteja al trabajador, aún antes del inicio de la relación laboral, al tiempo que se establezcan medidas coercitivas en aquellos casos en que se reconozca que existe una relación laboral viciada por instrumentos con poca claridad jurídica como en el caso de los “asociados” de Wal-Mart.

Educar para vivir en la legalidad, en el respeto de los diversos intereses, en el caso del trabajador; cuyo interés es aplicar su fuerza de trabajo para ganar el ingreso suficiente que garantice sus necesidades básicas y las de su familia para que puedan vivir dignamente, y en el caso

del patrón; cuyo interés es asegurar e incrementar su capital, garantizándose así ambos derechos.

Un régimen de legalidad que se convierta en un estilo de vida, y no que la legalidad solo sea un montón de papeles o leyes que solo sirvan para hacernos creer que vivimos en un país con un Estado de Derecho.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La inercia económica actual ha provocado cambios sustanciales en las relaciones laborales, lo cual perjudica directamente a los trabajadores y fomenta la precariedad del trabajo. No podemos sustraernos de esa inercia, pero si podemos exigir el respeto a nuestras leyes sociales para que no se pongan en riesgo a los trabajadores de nuestro país.

SEGUNDA. Esta corriente económica globalizadora propicia la excesiva acumulación de la riqueza en unas cuantas personas, y la pobreza extrema para la gran mayoría de la población, de tal suerte que el Estado tiene que seguir regulando las relaciones económicas para salvaguardar la soberanía de su pueblo y, con ello, sus instituciones, entre ellas las que proporcionan la seguridad social a los trabajadores. De tal manera que la globalización sea integral, es decir, globalizar la equidad y con ello la riqueza.

TERCERA. La privatización de los servicios públicos y de la seguridad social, traerá aparejada una secuela de desempleo, explotación laboral y miseria humana. Nuestros gobiernos deben de ser capaces de activar un mercado interno y, con ello, la economía nacional, con lo cual dejará de estar al servicio y exigencias del capital extranjero.

CUARTA. La política neoliberal llevada a cabo por la empresa transnacional Wal-Mart viola los derechos laborales de sus trabajadores, al desconocerlos y menoscabarlos; sin embargo, resulta evidente que por un lado se conduce bajo la sombra de resquicios legales que permiten su generalización en las prácticas cotidianas y, por otra parte, también se nutren de la necesidad de generar los insumos básicos de una población ávida de oportunidades de desarrollo. En este sentido consideramos que una u otra posición deben complementarse en el objetivo común de hacer del desarrollo económico general, el punto de partida para un bienestar colectivo que sea incluyente,

tanto para la empresa como para el trabajador, es decir, que tanto al capital como a la mano de obra se les dé el mismo valor.

QUINTA. Exijamos a las autoridades el cumplimiento de su deber al supervisar que en los centros de trabajo se cumplan las disposiciones legales, en particular supervisar las prácticas de la empresa Wal-Mart, ya que no solo en nuestro país ha sido cuestionada su política laboral, como ilustrativo de aquello que violenta las garantías mínimas para el desarrollo de los trabajadores.

SEXTA. En aras de salvaguardar los principios relativos a las garantías laborales, será necesario legislar para que sea una obligación de los patrones tener el registro ante la autoridad correspondiente del sindicato de sus trabajadores, y, en caso, de no cumplir con esta obligación se le imponga una sanción, como por ejemplo, el pago de una determinada cantidad de dinero a sus trabajadores, la cual cesará cuando la autoridad tenga el registro del sindicato.

SÉPTIMA. Es mediante la educación, la difusión y la promoción de los derechos laborales, que se pueda garantizar que los trabajadores y los patrones tengan conciencia de sus derechos y obligaciones y, por lo tanto, poder exigir su cumplimiento. La autoridad laboral tendrá que realizar campañas informativas, por los medios masivos de comunicación, también visitas periódicas en los centros de trabajo para constatar que no se violen los derechos de los trabajadores.

OCTAVA. Es condición social de los seres humanos, reivindicar su trabajo de tal manera que se pueda posibilitar una justicia social. Para lo cual, es evidente interpelar a la función social de las empresas. A cambio de algún estímulo fiscal.

NOVENA. Ante la urgencia de proteger a los trabajadores de las precarias formas de contratación laboral actuales, se debe tipificar el delito de fraude contra las garantías laborales, cuando el patrón intente menoscabar los derechos laborales, ya que se atenta contra la integridad, la salud, incluso, contra la vida de los trabajadores. Mediante una propuesta presentada ante el Congreso de la Unión, con la cual ante cualquier propósito de menoscabar o ignorar los derechos fundamentales de los trabajadores, se le sancione al patrón, mediante la labor social que debe realizar en otros centros de trabajo promoviendo los derechos laborales y su defensa, asesorado y supervisado por un representante de la autoridad laboral, y en el caso de reincidir, se le imponga de uno a cinco años de prisión y multa que equivalga desde doscientos hasta trescientos días de salario mínimo general vigente .

FUENTES CONSULTADAS

1. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Novena edición, Trillas, México, 2004.
2. DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo, tomo I, Novena edición, Porrúa México, 1999.
3. DÁVALOS José, Tópicos Laborales, Derecho Individual, Colectivo y Procesal, Novena edición, Porrúa, México, 2000.
4. DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, tomo I, Decimoséptima edición, Porrúa, México, 2006.
5. DE BUEN, Néstor, El desarrollo del Derecho del Trabajo y su decadencia, Porrúa, México, 2005.
6. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, Séptima edición, Porrúa, México, 1993.
7. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, historia principios fundamentales, Derecho Individual y trabajos especiales, Porrúa, México, 2003.
8. GARCÍA FLORES, Jacinto, Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Crítica Jurídica, Porrúa, México 2007.
9. GENTILE, Pánfilo, La idea liberal, Uteha No 79, México, 1961.
10. GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Vigésima tercera edición, Porrúa, México, 2003.
11. HOBBS, Thomas, Leviatán, Fondo de Cultura Económica. México, 1980.

12. HOBBSAW, Eric, Historia del siglo XX, Cáp. VII La Guerra Fría, Crítica, Grijalvo-Mandadori, Barcelona, 1995.
13. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Las nuevas relaciones de trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Porrúa, México 1999.
14. LESCAS, Raúl J. Coordinador, Reforma laboral el debate, Colección Sindicalismo, Uníos, México, 1998.
15. LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales, Porrúa, México, 2002.
16. MACÍAS VÁZQUEZ, María del Carmen, El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México, Porrúa, México, 2005.
17. MALEM SEÑA, Jorge, Globalización, comercio internacional y corrupción, Gedisa. España, 2000.
18. MARGADANT S., Guillermo Floris, Introducción a la historia del Derecho Mexicano, Segunda edición, Esfinge, México, 1976.
19. MARX, ENGELS, Manifiesto del partido comunista, Progreso, Rusia, 1990.
20. MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Tratado de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2006.
21. OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa. México, 2001.
22. RENDÓN CORONA, Armando, Sindicalismo corporativo, la crisis terminal, Porrúa, México, 2005.
23. SILVA HERZOG, Jesús, Trayectoria ideológica de la revolución mexicana y otros ensayos, Biblioteca joven, Fondo de Cultura Económica, México, 1988.

24. TORRES MALDONADO, Eduardo José, y Octavio Lóyzaga de la Cueva, Reforma laboral y globalización en México, Porrúa, México, 2007.
25. TOURAINE, Alain. ¿Cómo salir del liberalismo? Dos políticas posibles: La tercera vía o política de dos y medio, Paidós, España, 1990.
26. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo teoría integral, Quinta edición, Porrúa, México, 1980.
27. VAZQUEZ DEL MERCADO, Oscar, Contratos Mercantiles, Quinta edición, Porrúa, México, 1994.
28. ZARCO, Francisco, Historia del congreso extraordinario constituyente (1856-1857), El Colegio de México, México, 1956.

LEGISLACIÓN.

1. Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos. Décima edición, Editores mexicanos unidos. México, 2009.
2. Ley Federal del Trabajo. Séptima edición. Sista. México, 2009.
3. Ley Federal del Trabajo de 1970, Comentada por Alberto Trueba Urbina, y Jorge Trueba Barrera, Reforma Procesal de 1980, Porrúa, México, 1985.
4. Código de Comercio y leyes complementarias. Septuagésima primera edición. Porrúa. 2009.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. Diccionario Enciclopédico Economía Planeta, España, 1980.
2. Enciclopedia jurídica virtual Omeba, tomo III.

HEMEROGRAFÍA

1. DÍAZ SOLÍS, Bernardo, Revista ciudades, Wal-Mart; la empresa mayor creadora de empleos por año en México, Red Nacional de Investigación Urbana, México, cuarto trimestre del año 2007.
2. FLORES GONZÁLEZ, Sergio, Revista de investigaciones jurídico políticas, Desarrollo socioeconómico y estructuración territorial actual, Benemérita Universidad de Puebla, año VIII, no. 11/12, México, mayo 1997.

SITIOS WEB.

1. <http://www.estados@eluniversal.com.mx/07/09/2008/0n1ecophp>. Consulta realizada el 7 de septiembre de 2008.
2. <http://www.amnistiacatalunya.org/educadors/es/historia/inf-cronologia.html>. Consulta realizada el 2 de febrero de 2009.
3. http://humanismointegral.com/DOCS_3_La-Senda_de_Maritain/32918-DDHH.Papini.html. Consulta realizada el 21 de mayo de 2009.

ANEXOS

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE:
CON DOMICILIO EN: AV. TLAHUAC # 5662
Distrito Federal

OPERADORA WAL MART SRL DE CV 2347
SAN LORENZO TEZONCO
13266

A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA COMO "LA EMPRESA", REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR RITA MARTHA CERVANTES GALICIA
Y POR OTRA NO.EMP. 6033669
A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINA "EL TRABAJADOR", CUYOS GENERALES SON:

EDAD: _____
SEXO: _____
ESTADO CIVIL: _____
DOMICILIO: _____
NACIONALIDAD: _____

EXPUESTO LO ANTERIOR, LAS PARTES ESTAN DE ACUERDO EN SUJETAR EL PRESENTE CONTRATO A LAS SIGUIENTES
CLAUSULAS

PRIMERA.- EL TRABAJADOR se obliga a prestar a LA EMPRESA o a sus representantes sus servicios como
VENDEDOR DE MERCANCIAS GRALES.

obligándose en todo tiempo a desempeñar su función con la intensidad y cuidado apropiados, ya sea en el domicilio principal de LA EMPRESA o en cualquiera de sus sucursales, establecidas o que pudiera establecer en el futuro, reconociendo y aceptando desde este acto las modalidades sobre salario y jornada de trabajo que se convengan en este documento.

SEGUNDA.- EL TRABAJADOR manifiesta que cuenta con la capacidad y conocimientos necesarios para desempeñar el puesto señalado en la cláusula anterior, así como que sus datos generales son veraces, obligándose a notificar a LA EMPRESA por escrito y en forma inmediata, cualquier cambio relacionado con estos, de no hacerlo, se considerarán vigentes los últimos datos que hubiere proporcionado a LA EMPRESA, para todos los efectos legales a que haya lugar.

TERCERA.- Las partes convienen en que la relación de trabajo objeto de este contrato será por tiempo
DETERMINADO HASTA EL 11 DE OCTUBRE DE 2006

CUARTA.- La duración de la jornada semanal será hasta de 48 horas, que LA EMPRESA podrá distribuir de conformidad con lo que establece el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- EL TRABAJADOR disfrutará de un día de descanso por cada seis de trabajo, y en forma expresa EL TRABAJADOR conviene en laborar los días dominicales en que LA EMPRESA necesite de sus servicios, y el día de descanso semanal correspondiente será fijado de común acuerdo entre las partes. Así mismo EL TRABAJADOR se obliga a laborar los días festivos que establece el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, cuando así lo requieran las necesidades del servicio.

SEXTA.- Las partes convienen en que EL TRABAJADOR recibirá por los servicios prestados en virtud de este contrato, la cantidad de \$ **2,270.00** (**DOS MIL DOSCIENTOS SETENTA PESOS, 00/100 M.N.**) como salario

MENSUAL, en la inteligencia de que el pago de referencia será efectuado el último día laboral del periodo correspondiente, en el domicilio donde presta sus servicios y será cubierto de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, por setenas u quinceavas vencidas, según sea el caso, cubriéndose además el importe del séptimo día y los días de descanso obligatorio que correspondan.

SÉPTIMA.- EL TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA, a que deduzca de su salario el Impuesto Sobre Productos de Trabajo, las cuotas obreras del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como cualquier otra cantidad a su cargo, de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales en vigor al momento en que se realice el descuento respectivo.

OCTAVA.- EL TRABAJADOR se obliga otorgar recibo a favor de LA EMPRESA por la totalidad de los salarios devengados a que tuviera derecho en la fecha en que le son cubiertos, conviniéndose de que su firma implicará su finiquito total hasta esa fecha.

NOVENA.- En caso de que EL TRABAJADOR tenga que laborar mayor tiempo del que corresponde a su jornada, deberá cotizar previamente con la autorización por escrito de LA EMPRESA, para trabajar horas extras, de lo contrario, no podrá prestar sus servicios en forma extraordinaria.

DÉCIMA.- EL TRABAJADOR tendrá derecho a un aguinaldo anual proporcional al salario percibido por el tiempo trabajado, en los términos que establece el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA PRIMERA.- EL TRABAJADOR con una antigüedad de más de un año de servicios, disfrutará de un periodo de vacaciones anual, cuya fecha será fijada por LA EMPRESA de acuerdo a las necesidades del servicio y en ningún caso podría ser inferiores a lo establecido por el Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, conviniéndose ambas partes en que los periodos de vacaciones respectivos no serán acumulables.

DÉCIMA SEGUNDA.- Este Contrato se rescindirá por incumplimiento tanto de las cláusulas contenidas en el mismo, como por las causas establecidas por la Ley Federal del Trabajo. Las faltas a este contrato o al Reglamento Interior de Trabajo que a juicio de LA EMPRESA no afecten la rescisión del mismo, podrán ser sancionadas por ésta con suspensiones sin goce de sueldo, dentro de los límites legales establecidos al respecto.

DÉCIMA TERCERA.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal de Trabajo, EL TRABAJADOR será capacitado o adiestrado en términos de los planes de programas que se establezcan en cumplimiento de la misma.

ÉCIMA CUARTA.- Toda información proporcionada por LA EMPRESA al TRABAJADOR, será considerada como confidencial, por lo que este último, se obliga a abstenerse de divulgarla a persona física o moral ajena a LA EMPRESA, evitando cualquier robo o extravío de la misma. Ambas partes convienen en que será considerada información confidencial toda aquella que no sea de dominio público, así como aquella que sea manejada exclusivamente por LA EMPRESA, sus asociados, o bien con cualquiera de las Empresas afiliadas, filiales, subsidiarias, asociadas, controladas o controladoras de

OPERADORA WAL MART SRL DE CV

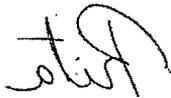
EL TRABAJADOR viola lo establecido en esta cláusula, LA EMPRESA tendrá derecho a rescindir el presente contrato en términos de lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, y a reclamar ante los Tribunales competentes los daños y perjuicios que se le causen en forma directa, o a algunos de sus proveedores, o a cualquiera de las empresas citadas en el párrafo anterior. Las ideas, métodos, inventos y novedades realizadas por EL TRABAJADOR tanto a la información confidencial, como a cualquier otra derivada de la relación laboral, pasan en forma automática a ser propiedad de LA EMPRESA, por lo que EL TRABAJADOR, renuncia desde esta fecha a cualquier derecho autoral o regalía que pudiera corresponderle, dado que recibe una remuneración por sus servicios prestados y en consecuencia por cualquiera de dichos conceptos que llegare a aportar.

Las obligaciones estipuladas en esta cláusula, estarán en vigor hasta que transcurra el término de cinco años contados a partir de la fecha en que EL TRABAJADOR concluya su relación laboral con LA EMPRESA y en consecuencia otorgue la renuncia y el finiquito correspondiente.

ÉCIMA QUINTA.- SI EL TRABAJADOR para el desempeño de sus funciones tuviere acceso a los sistemas de computo de LA EMPRESA, ambas partes convienen en que de toda vez que la única forma de acceder a los mismos será por medio de una clave confidencial que sólo conocerá EL TRABAJADOR, puesto que resulta de haberse los dígitos base proporcionados por LA EMPRESA, los que de manera autónoma elija EL TRABAJADOR, en consecuencia éste se obliga a responder por el mal uso que se haga de las claves que llegue a utilizar.

ÉCIMA SEXTA.- LA EMPRESA y EL TRABAJADOR convienen en firma expresa en que todo lo no previsto en este contrato, se resolverá conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y demás disposiciones legales aplicables, por lo que EL TRABAJADOR acepta que la única posición a que tiene derecho es la que le corresponde conforme a la Ley del Seguro Social y al Sistema de Ahorro para el Retiro, complementario a ésta.

ÉCIMA SEPTIMA.- Debidamente enteradas las partes del contenido y alcance del presente, lo firman de conformidad en **Distrito Federal** día 11 del mes de JULIO de 2006 quedándose un ejemplar del mismo en poder de cada una de ellas.



LA EMPRESA

EL TRABAJADOR

RECIBI COPIA DE MI CONTRATO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE: OPERADORA WAL MART SRL DE CV 2347
CON DOMICILIO EN: AV. TLAHUAC # 562 SAN LORENZO TEZONCO
Distrito Federal 13266

A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA COMO "LA EMPRESA" REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR RITA MARTHA CERVANTES GAUCIA
Y POR OTRA ROMERO GOMEZ ELEUTERIO GABRIEL NO.EMP. 6033669

A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINA "EL TRABAJADOR", CUYOS GENERALES SON:

EDAD: 28 AÑOS
SEXO: HOMBRE
ESTADO CIVIL: SOLTERO
DOMICILIO: MARIA DOLORES OBREGON, MZ 7 LT 1
SAN SEBASTIAN TULYEHUALCO, XOCHIMILCO, DF, 16730
NACIONALIDAD: MEXICANA

EXPUESTO LO ANTERIOR, LAS PARTES ESTAN DE ACUERDO EN SUJETAR EL PRESENTE CONTRATO A LAS SIGUIENTES:

CLAU S U L A S

PRIMERA.- EL TRABAJADOR se obliga a prestar a LA EMPRESA o a sus representantes sus servicios como:
VENDEDOR DE MERCANCIAS GRALES.

obligándose en todo tiempo a desempeñar su función con la intensidad y cuidado apropiados, ya sea en el domicilio principal de LA EMPRESA o en cualquiera de sus sucursales, establecidas o que pudiera establecer en el futuro, reconociendo y aceptando desde este acto las modalidades sobre salario y jornada de trabajo que se consignan en este documento.

SEGUNDA.- EL TRABAJADOR manifiesta que cuenta con la capacidad y conocimientos necesarios para desempeñar el puesto señalado en la cláusula anterior, así como que sus datos generales son veraces, obligándose a notificar a LA EMPRESA por escrito y en forma inmediata, cualquier cambio relacionado con estos, de no hacerlo, se considerarán vigentes los últimos datos que hubiere proporcionado a LA EMPRESA, para todos los efectos legales a que haya lugar.

TERCERA.- Las partes convienen en que la relación de trabajo objeto de este contrato será por tiempo
INDETERMINADO A PARTIR DEL 13 DE MARZO DE 2007

CUARTA.- La duración de la jornada semanal será hasta de 48 horas, que LA EMPRESA podrá distribuir de conformidad con lo que establece el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- EL TRABAJADOR disfrutará de un día de descanso por cada seis de trabajo, y en forma expresa EL TRABAJADOR conviene en laborar los días domingo en que LA EMPRESA necesite de sus servicios, y el día de descanso semanal correspondiente será fijado de común acuerdo entre las partes. Así mismo EL TRABAJADOR se obliga a laborar los días festivos que establece el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, cuando así lo requieran las necesidades del servicio.

SEXTA.- Las partes convienen en que EL TRABAJADOR recibirá por los servicios prestados en virtud de este contrato, la cantidad de \$ **2,270.00** (**DOS MIL DOSCIENTOS SETENTA PESOS, 00/100 M.N.**) como salario

MENSUAL, en la inteligencia de que el pago de referencia será efectuado el último día laboral del período correspondiente, en el domicilio donde presta sus servicios y será cubierto de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, por semanas o quincenas vencidas, según sea el caso, cubriéndose además el importe del séptimo día y los días de descanso obligatorio que correspondan.

SÉPTIMA.- EL TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA, a que deduzca de su salario el Impuesto Sobre Productos de Trabajo, las cuotas obreras del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como cualquier otra cantidad a su cargo, de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales en vigor al momento en que se realice el descuento respectivo.

OCTAVA.- EL TRABAJADOR se obliga otorgar recibo a favor de LA EMPRESA por la totalidad de los salarios devengados a que tuviera derecho en la fecha en que le sean cubiertos, conviniéndose de que su firma implicará su finiquito total hasta esa fecha.

NOVENA.- En caso de que EL TRABAJADOR tenga que laborar mayor tiempo del que corresponde a su jornada, deberá contar previamente con la autorización por escrito de LA EMPRESA, para trabajar horas extras, de lo contrario, no podrá prestar sus servicios en forma extraordinaria.

DÉCIMA.- EL TRABAJADOR tendrá derecho a un aguinaldo anual proporcional al salario percibido por el tiempo trabajado, en los términos que establece el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA PRIMERA.- EL TRABAJADOR con una antigüedad de más de un año de servicios, disfrutará de un período de vacaciones anual, cuya fecha será fijada por LA EMPRESA de acuerdo a las necesidades del servicio y en ningún caso podrán ser inferiores a lo establecido por el Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, conviniéndose ambas partes en que los periodos de vacaciones respectivos no serán acumulables.

DÉCIMA SEGUNDA.- Este Contrato se rescindirá por incumplimiento tanto de las cláusulas contenidas en el mismo, como por las causas establecidas por la Ley Federal del Trabajo. Las faltas a este contrato o al Reglamento Interior de Trabajo que a juicio de LA EMPRESA no ameriten la rescisión del mismo, podrán ser sancionadas por ésta con suspensiones sin goce de sueldo, dentro de los límites legales establecidos al respecto.

DÉCIMA TERCERA.- De conformidad con lo dispuesto en La Ley Federal de Trabajo, EL TRABAJADOR será capacitado o adiestrado en términos de los planes y programas que se establezcan en cumplimiento de la misma.

DECIMACUARTA.- Toda información proporcionada por LA EMPRESA al TRABAJADOR, será considerada como confidencial, por lo que este último, se obliga a abstenerse de divulgarla a persona física o moral ajena a LA EMPRESA, evitando cualquier robo o extravío de la misma. Ambas partes convienen en que será considerada información confidencial toda aquella que no sea de dominio público, así como aquella que sea manejada exclusivamente por LA EMPRESA, sus proveedores, o bien con cualquiera de las Empresas afiliadas, filiales, subsidiarias, asociadas, controladas o controladoras de

OPERADORA WAL MART SRL DE CV

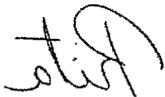
Si EL TRABAJADOR viola lo establecido en esta cláusula, LA EMPRESA tendrá derecho a rescindir el presente contrato en términos de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y a reclamar ante los Tribunales competentes los daños y perjuicios que se le causen en forma directa, a alguno de sus proveedores, o a cualquiera de las empresas citadas en el párrafo anterior. Las ideas, mejoras, inventos y novedades realizadas por EL TRABAJADOR tanto a la información confidencial, como a cualquier otra derivada de la relación laboral, pasan en forma automática a ser propiedad de LA EMPRESA, por lo que EL TRABAJADOR renuncia desde esta fecha a cualquier derecho autoral o regalía que pudiera corresponderle, dado que recibe una remuneración por los servicios prestados y en consecuencia por cualquiera de dichos conceptos que llegare a aportar.

Las obligaciones estipuladas en esta cláusulas, estarán en vigor hasta que transcurra el término de cinco años contados a partir de la fecha en que EL TRABAJADOR concluya su relación laboral con LA EMPRESA y en consecuencia otorgue la renuncia y el finiquito correspondiente.

DECIMA QUINTA.- SI EL TRABAJADOR para el desempeño de sus funciones tuviere acceso a los sistemas de cómputo de LA EMPRESA, ambas partes convienen en que toda vez que la única forma de acceder a los mismos será por medio de una clave confidencial que sólo conocerá EL TRABAJADOR, puesto que resulta de agregar a los dígitos base proporcionados por LA EMPRESA, los que de manera autónoma elija EL TRABAJADOR, en consecuencia éste se obliga a responder por el mal uso que se haga de las claves que llegue a utilizar.

DECIMA SEXTA.- LA EMPRESA y EL TRABAJADOR convienen en forma expresa en que todo lo no previsto en este contrato, se resolverá conforme a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y demás disposiciones legales aplicables, por lo que EL TRABAJADOR acepta que la única pensión a que tendrá derecho es la que le corresponde conforme a la Ley del Seguro Social y al Sistema de Ahorro para el Retiro, complementario a ésta.

DECIMA SEPTIMA.- Debidamente enteradas las partes del contenido y alcance del presente, lo firman de conformidad en Distrito Federal el día 13 del mes de MARZO de 2007 quedándose un ejemplar del mismo en poder de cada una de ellas.



LA EMPRESA



EL TRABAJADOR



RECIBI COPIA DE MI CONTRATO

OPERADORA WAL MART SRL DE CV										392		
RFC.CIA. OWM011023AWA CURP. ROGE790905SHDFMML08 C.PAGO. 2347 FOLIO												
NIVEL DET	DEPTO.	NUM. EMPLEADO	NOMBRE							FECHA DE PAGO		
L 2347	800	8033669	ROMERO GOMEZ EL EUTERIO GABRIEL							DD	NM	AA
REG. FED. DE CONTRIB.	NUM. SEGURIDAD SOCIAL	CONT. SUEL	SUELDO	FALT. INCAP								
ROGE790905	42017903177	N ML	2,270.00	0	0	15	10	07				
ESTADO DE CUENTA			PERCEPCIONES				DEDUCCIONES					
CLV	SALDOS		CLV	DIAS	HORAS	IMPORTE	CLV	IMPORTE				
501	728.61		001	15.00		1,135.00	156	31.51				
502	217.86		003	1.50		28.38	174	3.01				
514	283.75		004	1.00		18.92	179	113.50				
							197	170.25				
							MC	97.56				
							MD	36.80				
							ME	60.76				
Los saldos anotados incluyen						DD MM AA	1,182.30	318.27				
los montos recibidos en						08 10 07						
personal hasta esta fecha.												

EL DEPEN VALES POR 5283.75 ESTARA EL 15-10-07

TOTAL A PAGAR
\$ 864.03

DE CUENTA	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES
DE AHORRO	001 SUELDO JORNADA COMPLETA	150 PENSION ALIMENTICIA
DE CAJA DE AHORRO	003 HORAS EXTRAS	123 DIFERENCIA ISPT EN CONTRA
DE CAJA DE AHORRO	004 PRIMA DE DOMINGOS	125 RED DE SERV MED DIAS
DE	006 HRS. FEN DIAS DE DESC. Y FEST.	156 CUOTA CERRA BMS
DE	007 COMISIONES	162 CREDITO FONACOT
DE EN CAJA	009 SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD	168 SEGURO DE VIDA PLAN
DE PAGARES DEVUEL	010 OTRAS PERCEPCIONES	ADICIONAL
DE FONAVIT	011	169 PAGANTE CAJERA
DE FONACOT	012 SEPTIMO DIA JORNADA PARCIAL	170 CHEQUES Y PAGARES DEVUEL
DE ISPT EN CONTRA	013 INCENTIVOS	172 PRESTAMO CAJA DE AHORROS
DE FONAVIT	018 AGUINADO	EMPLEADOS
DE FONAVIT	023 REINTEGRO PRESTAMO CAJA DE	174 SEGURO DE VIDA PLAN
DE SANTIA Y VEJEZ	AHORRO DE EMPLEADOS	GENERAL
DE BANCOS PARA ARTICULOS	024 BONIFICACION PRESTAMO PERSONAL	176 OTRAS DEDUCCIONES
DE LA NECESIDAD	CAJA DE AHORRO EMPLEADOS	179 CAJA DE AHORROS
DE LAS SALAS	028 REINTEGRO NETO NO COBRADO	180 MEMBRAS
DE DEDUCCIONES	029 REINT. NETO HO COB. AGUINA.	181 FONAVIT A CARGO
	031 REINTEGRO FONAVIT	182 CARGO POR PRESTAMO DE CAJA DE
	032 REINTEGRO FIANTE CAJERA	AHORRO EMPLEADOS
	033 DIAS NORMALES SUBSIDIOS	184 I. M. S. S. A CARGO
	034 REINTEGRO FONACOT.	186 DESCUENTO ADICIONAL POR PRES-
	035 P.T.U.	TAMO DE CAJA DE AHORRO
	041 GRATIFICACION EXTRAORDINARIA	EMPLEADOS
	043 TIEMPO EXTRA TRIPLE	187 COBERTURA ADICIONAL
	048 INGRESO PRAMIDADO	GASTOS MEDICOS
	052 DIFERENCIA DE ISPT A FAVOR	193 FALTAS
	057 CUOTA BMS A FAVOR	194 INCAPACIDADES
	090 PRIMA VACACIONAL	197 VALES DE DISPENSA
	HRN SUELDO JORNADA PARCIAL	IS CREDITO FONAVIT
	HRD AJUSTE SUELDO JORNADA PARCIAL	MC IMPUESTO CAUSADO
		MD IMPUESTO SUBSIDIADO
		ME CREDITO AL SALARIO