



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

POSGRADO EN DERECHO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU DETERMINACIÓN POR  
FACTORES DE PODER

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRÍA EN DERECHO

PRESENTA:

GIOVANNA URIBE GUZMÁN

TUTOR PRINCIPAL:

DR. AUGUSTO SÁNCHEZ SANDOVAL.

MIEMBROS DEL COMITÉ:

DR. AUGUSTO SÁNCHEZ SANDOVAL.

DRA. MAGDALENA DE LOURDES ESPINOSA Y GÓMEZ.

DR. LUIS ANTONIO HUACUJA ACEVEDO.

DR. NICÉFORO GUERRERO ESPINOSA

MTRA. ANAHY RODRÍGUEZ GONZÁLEZ.

MÉXICO, D.F. NOVIEMBRE 2012.



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.

*Agradecimientos:*

*A mi tutor Dr. Augusto Sánchez Sandoval, por su disposición, su coherencia, sus conocimientos, su guía, las oportunidades en el Nuevo Paradigma, su apoyo y su infinita amabilidad, sinceridad y paciencia.*

*A la Dra. Magdalena Espinosa, por la Mente, por acercarme a la consciencia y las infinitas posibilidades del Nuevo Paradigma, por el ánimo constante a no claudicar, por el “aprender a aprender”, por entender 93% de mi comunicación.*

*Al Dr. Luis Huacuja Acevedo, por su tiempo, dedicación, disposición y apoyo, por las enseñanzas y la comprensión del tema de este trabajo más allá de lo exclusivamente jurídico.*

*Al Dr. Carlos Burgoa, por su disposición y atenciones.*

*A la Mtra. Anahy Rodríguez, por su disposición y amable ayuda*

*Al Dr. Nicéforo Guerrero, por su calidez, amabilidad, sus libros y el gran apoyo*

*Al Dr. Dante López Medrano, por su auxilio en las múltiples revisiones metodológicas de este proyecto y por todo su apoyo.*

*A mi papá y a mi mamá, por la vida que me han dado oportunidad de vivir.*

*A mi hermano, por estar en mi vida y hacerla más colorida.*

*Al Mtro. Manuel Fuentes Muñiz*

*A Federico Aquino.*

*“El estudio del Derecho carece de sentido cuando se ha perdido la fé, cuando se abdica de la razón o cuando se carece de amor al próximo.”*

*Mario E. Ackerman*

## INTRODUCCIÓN

En fechas recientes a la fecha de cierre de este trabajo, ante la Cámara de Diputados y bajo el rubro de iniciativa preferente, con fundamento en el artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el titular del Ejecutivo Federal propuso una reforma a la Ley Federal del Trabajo que en el artículo segundo pretende incorporar la definición de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo, con los elementos de respeto a la dignidad humana, acceso a la seguridad social, salario remunerador y condiciones óptimas de seguridad e higiene. Sin embargo, las estadísticas oficiales y el análisis de la realidad laboral en México dista mucho de la noción de trabajo decente.

El presente trabajo de investigación tiene por objeto el estudio de las relaciones individuales de trabajo desde la perspectiva de una determinación por factores de poder, partiendo para ello del concepto que de relación individual de trabajo contiene el ordenamiento jurídico mexicano: como la prestación de un trabajo personal, subordinado, a cambio de un salario<sup>1</sup>, con la intención de explicar fenómenos que ocurren en la dinámica de las relaciones individuales de trabajo, que inciden directamente en la forma en que se trabaja y que no tendrán solución a partir con la sola inclusión de la noción de trabajo decente, de la Organización Internacional del Trabajo.

El objetivo es demostrar que en la dinámica económica neoliberal, a partir de la década de los ochentas en México, las relaciones individuales de trabajo se ven determinadas, con más fuerza que antes, por factores de poder que rebasan las disposiciones del ordenamiento jurídico que pretende regularlas, que las

---

<sup>1</sup> Artículo 20. 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. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

condiciones individuales de trabajo se han flexibilizado, alejándose de lo dispuesto por el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo y que el trabajo en México ha sufrido transformaciones que han superado al ordenamiento jurídico.

El primer capítulo analiza la relación entre el poder y las relaciones individuales de trabajo, a partir de la teoría de Michel Foucault, con la intención de encontrar el vínculo entre el poder de mando y el deber de obediencia que la propia subordinación, elemento esencial de la relación de trabajo, implica. Además, se analiza un factor determinante de la relación laboral: la necesidad, a partir de la pirámide de necesidades de Abraham Maslow.

El segundo capítulo analiza las relaciones individuales de trabajo en México, en el marco de los intereses que el Estado ha perseguido en su etapa Liberal, Benefactora y los inicios del neoliberalismo, en cuanto a que, en la primera etapa, lo más importante era asegurar libertades a los individuos, primaba el interés en la libertad de empresa, antes que cualquier otro elemento de las relaciones de trabajo, en la segunda etapa se crean las instituciones laborales que conocemos actualmente, a través de la acción colectiva y se da prioridad a la figura del sindicato, en tanto que las políticas neoliberales significaron retomar la premisa del liberalismo clásico: dejar ser, dejar pasar, reducir el gasto social y controlar la inflación.

El tercer capítulo analiza las condiciones existentes en el ordenamiento jurídico en materia de trabajo, a partir del artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, y el Acuerdo de Cooperación de América del Norte, las condiciones de contratación, estabilidad en el empleo, jornada de trabajo, salario, vacaciones, días de descanso obligatorios, primas, y las formalidades de terminación de la relación de trabajo. En este capítulo se analizan también los pactos surgidos de la Concertación Social a partir de finales de los años setentas, celebrados entre

representantes de las Confederaciones y Centrales Sindicales, Cámaras Patronales y Empresariales, así como representantes del Estado. La finalidad de este capítulo es exponer lo que, según el ordenamiento jurídico en materia de trabajo, es aplicable a la relación individual de trabajo, las condiciones mínimas en las que una persona puede prestar sus servicios.

El cuarto capítulo analiza la dinámica de las relaciones de trabajo en el marco de un enfoque neoliberal de la prestación de servicios, se examina la figura del salario mínimo en cuanto a su monto, los incrementos que desde los años ochentas hasta la fecha ha tenido, la situación de este tipo de salario frente a la inflación, el número de personas que lo perciben en México, su capacidad de adquirir una Canasta Básica Alimentaria; se analiza el fenómeno de la flexibilización laboral en cuanto a su momento de la relación laboral: contratación, desarrollo y terminación; y la precarización de las condiciones en que se presta el trabajo, en cuanto al acceso a la seguridad social y la población en situación de pobreza en México, todo lo anterior con la finalidad de probar la hipótesis planteada: en el marco del Estado neoliberal las relaciones individuales de trabajo están determinadas por factores de poder, quedando rebasado el ordenamiento jurídico que pretende regularlas.

El interés en el presente trabajo de investigación parte de la realidad, del ejercicio profesional de una rama del Derecho que encuentra su punto de mayor debilidad en el aspecto más básico del ser humano: la necesidad. Las estadísticas oficiales señalan que 52 millones de personas en 2010, vivían en algún grado de pobreza, más de la mitad de la población ocupada obtenía ingresos dentro de la economía informal, 27 011 471 personas no cuentan con prestaciones laborales, 19 680 714 personas percibían menos de 3 salarios mínimos, esto significa que, el 53% de las personas con ingresos en el año 2010, vivían con menos de \$170.00 diarios.



## **“LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU DETERMINACIÓN POR FACTORES DE PODER”**

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>INDICE</b>	<b>6</b>

### **CAPÍTULO I: EL PODER Y LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**

<b>1.1 El poder y la subordinación</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Michel Foucault y el poder en las relaciones individuales de trabajo</b>	<b>12</b>
<b>1.2.1 El poder disciplinario: trabajar y producir</b>	<b>15</b>
<b>1.2.2 El <i>Telepoder</i></b>	<b>20</b>
<b>1.2.3 La técnica del poder en la construcción de valores</b>	<b>22</b>
<b>1.3 El poder y el miedo</b>	<b>24</b>
<b>1.4 La necesidad y el trabajo</b>	<b>26</b>
<b>1.4.1 La necesidad humana para Abraham Maslow</b>	<b>26</b>
<b>1.5 La norma jurídica para Hans Nawiasky</b>	<b>29</b>

## **CAPÍTULO II: LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO EN MÉXICO EN EL MARCO DE LA RELACIÓN ENTRE ESTADO Y ECONOMÍA**

### **2.1 Situación del trabajo en México en la segunda mitad del siglo XIX:**

El Liberalismo.	31
<b>2.1.1</b> La Constitución de 1857	40
<b>2.1.2</b> El ordenamiento jurídico en la segunda mitad del siglo XIX	43
<b>2.1.3</b> El periodo de 1900 a 1910	42
<b>2.1.4</b> La Revolución Mexicana	43
<b>2.2</b> El Constituyente de 1917 y los artículos 5 y 123 constitucionales	46
<b>2.3</b> La Ley Federal del Trabajo de 1931: Intervención estatal en las relaciones laborales	51
<b>2.4</b> La Ley Federal del Trabajo de 1970	62

## **CAPÍTULO III: EL ESTADO NEOLIBERAL MEXICANO: MARCO JURÍDICO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**

<b>3.1</b> El concepto de la relación individual de trabajo	67
<b>3.2</b> Las condiciones de trabajo en el apartado “A” del artículo 123 Constitucional	68
<b>3.2.1</b> Jornada de trabajo	69
<b>3.2.2</b> Descansos	70
<b>3.2.3</b> Salario	70



<b>3.2.4</b> Estabilidad en el empleo	73
<b>3.2.5</b> Nulidad de condiciones	73
<b>3.3</b> Las condiciones de trabajo en la Ley Federal del Trabajo	74
<b>3.3.1</b> Jornada de trabajo	75
<b>3.3.2</b> Días de descanso	80
<b>3.3.3</b> Vacaciones	82
<b>3.3.4</b> Salario	84
<b>3.3.5</b> Aguinaldo	86
<b>3.3.6</b> Salario Mínimo	87
<b>3.3.7</b> Estabilidad en el empleo	89
<b>3.3.8</b> Estabilidad en el empleo y expectativa a futuro	93
<b>3.4</b> La concertación social en México	96
<b>3.4.1</b> Pacto de Solidaridad Económica	98
<b>3.4.2</b> Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico	102
<b>3.4.3</b> Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad	103
<b>3.4.4</b> Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento	105
<b>3.4.5</b> Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica	106
<b>3.4.6</b> Programa para Reforzar el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica	107
<b>3.4.7</b> Alianza para la Recuperación Económica	108
<b>3.4.8</b> La Nueva Cultura Laboral	108
<b>3.5</b> El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte	110

## **CAPÍTULO IV: LOS FACTORES DE PODER Y LA DINÁMICA DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**

<b>4.1</b>	<b>Neoliberalismo y trabajo</b>	<b>117</b>
<b>4.2</b>	<b>Salario Mínimo</b>	<b>120</b>
<b>4.2.1</b>	<b>El Salario Mínimo y la Inflación</b>	<b>123</b>
<b>4.2.2</b>	<b>El Salario Mínimo y la Canasta Básica</b>	<b>135</b>
<b>4.2.3</b>	<b>El Salario Mínimo y el Derecho Mínimo Vital</b>	<b>141</b>
<b>4.3</b>	<b>La Flexibilización Laboral</b>	<b>145</b>
<b>4.3.1</b>	<b>La Flexibilización en la contratación</b>	<b>147</b>
<b>4.3.2</b>	<b>La Flexibilización de las condiciones de trabajo</b>	<b>156</b>
<b>4.3.3</b>	<b>La Flexibilización en la terminación de la relación</b>	<b>167</b>
<b>4.4</b>	<b>La Precarización de las condiciones de trabajo, procesos de deslaboralización</b>	<b>171</b>
<b>4.4.1</b>	<b>Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012</b>	<b>181</b>
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>187</b>
	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>190</b>
	<b>ARTICULOS</b>	<b>196</b>

## CAPÍTULO I

### EL PODER Y LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

#### 1.1 El poder y la subordinación

El objetivo del presente capítulo es mostrar la relación entre el poder y las relaciones individuales de trabajo, mediante el análisis del factor subordinación-poder en la relación entre un trabajador y un patrón, desde la teoría de Michel Foucault, y contrastar con el factor necesidad a partir de la teoría de Abraham Maslow.

Max Weber define al poder como: “la probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aún contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad”<sup>2</sup>. El mismo autor en una obra distinta define el mismo concepto como: “la posibilidad de que una persona, o varias, realicen su propia voluntad en una acción en común, aún contra la oposición de otros participantes en la acción.”<sup>3</sup>

Por otro lado, Miguel Villoro Toranzo distingue en el poder dos subespecies: “poder circunstancial, que debe su existencia a circunstancias variables, y el poder estable o dominio, que es resultado de factores constantes por los cuales un individuo adquiere poder sobre otro individuo mientras dure la constancia del factor.”<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Weber, Max, *Sociología*, México, Fondo de Cultura Económica, p. 43

<sup>3</sup> Weber, Max, *Estructuras de poder*, México, Ediciones Coyoacán, 2006, p. 45

<sup>4</sup> Villoro Toranzo, Miguel, *La justicia como vivencia*, México, Porrúa, 2004, p.51

El Doctor Augusto Sánchez Sandoval, define al poder como: “la fuerza de voluntad de un sujeto particular o colectivo, capaz de imponer su propia conciencia de realidad a otros, mediante la amenaza a bienes comunes o privados, si no se someten a ella.”<sup>5</sup>

En el ordenamiento jurídico mexicano, la relación individual de trabajo es definida como la prestación de un servicio personal, es decir por la propia persona que se encuentra en la relación y no por un intermediario o tercero, en la que el prestador del servicio se encuentra subordinado a la orden o mando de la contraparte. Sobre la subordinación, el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española la define como: “sujeción a la orden, mando o dominio de alguien.”<sup>6</sup>

Las relaciones individuales de trabajo, de acuerdo con las definiciones anteriores, se caracterizan como relaciones de poder, caracterizadas por la subordinación de una de las partes a la otra, y ,que nacen de la necesidad de un individuo de poner su fuerza de trabajo al servicio de otro, quien se encuentra obligado a aceptar la voluntad de aquel. La interpretación jurisprudencial de las normas relativas, define a la subordinación en la relación individual de trabajo como: Un poder jurídico de mando por parte del patrón hacia el trabajador, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio teniendo como apoyo legal esta descripción el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.<sup>7</sup>

Existen otros criterios jurisprudenciales que encuentran en la subordinación la nota distintiva de este tipo de relaciones:

---

<sup>5</sup> Sánchez Sandoval, Augusto y González Vidaurri , Alicia, *Criminología*, 3º ed., México, Porrúa, 2010, p.5

<sup>6</sup> [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=subordinacion](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=subordinacion) consultado el 20 de julio de 2011.

<sup>7</sup> Tesis: XX.18 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. II, Noviembre de 1995, p.590

La relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación relativa de acatar al patrón.<sup>8</sup>

Por otro lado, existe un criterio jurisprudencial que señala que la subordinación en la relación individual de trabajo significa que al trabajador: : “se le ordena dónde y cómo debe realizar su trabajo, se le proporcionan los medios para el desempeño de su labor, que son propiedad de la empresa, se le expiden credenciales que lo identifican como su empleado y se le asigna una compensación económica.”<sup>9</sup>

De acuerdo con lo anteriormente señalado podemos identificar a las relaciones individuales de trabajo como relaciones de poder, pues el patrón impone su propia voluntad en la relación encontrando como fundamento el propio ordenamiento jurídico y la interpretación jurisprudencial que del mismo existe, además de que se trata de un poder continuado, ejercido a lo largo del periodo de duración de la relación individual de trabajo.

## **1.2 Michel Foucault y el poder en las relaciones individuales de trabajo**

A decir del propio Michel Foucault<sup>10</sup>, el centro de su teoría fueron las formas de cosificación de los seres humanos, en tanto objeto de prácticas que atan su

---

<sup>8</sup> Tesis: IV.2o. J/1, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. I, Mayo de 1995, p.289.

<sup>9</sup> Tesis: I.9o.T. J/51, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXV, Abril de 2007, p.1524.

<sup>10</sup> Cfr Foucault, Michel, epílogo a H Dreyfus y P. Rabinow , *Michel Foucault: beyond structuralism and hermeneutics*, 2° ed., trad. Santiago Carassale y Angélica Vitale, Chicago University Press, 1983, pp. 117-118.

conducta hacia el exterior y en cuanto a la forma en que el propio sujeto termina haciendo propia la objetivación.

Para encontrar el cómo se da la objetivación del ser humano es importante señalar dos conceptos que se encuentran inmersos en la obra de Michel Foucault: órdenes de saber y órdenes de poder; respecto al primer concepto:

Se entenderá por órdenes de saber, no sólo lo que dicen la ciencia, la filosofía, sino también la literatura, las leyes y los reglamentos, los saberes no escritos, la religión, la moral, es decir, todo lo que se sabe dentro de una cultura.<sup>11</sup>

En cuanto al segundo:

Por órdenes de poder se entiende la forma en que son controlados los sujetos, la manera en que son sujetados a un orden y no sólo a la ley. Toda sociedad impone un orden y una forma de someter a sus miembros, formas que los sujetos acatan, o bien ante las cuales se resisten.<sup>12</sup>

Es en la dinámica de los órdenes de saber y poder donde los seres humanos se convierten en sujetos, hay ciertos criterios sobre qué creer, cómo actuar, concepciones de lo bueno y lo malo, de lo correcto y de lo incorrecto, qué desear y qué rechazar y un concepto de utilidad que le dará un espacio específico en el grupo en que se desenvuelva: el trabajo, en qué trabajar, para qué es útil, qué y cómo produce.

La conceptualización del ser humano como sujeto trae consigo la comprensión del mismo únicamente como un cuerpo, en donde recaen las técnicas del orden de poder y en donde se manifiesta la imposición de los órdenes de saber. Respecto

---

<sup>11</sup> Canal, María Inés, *Foucault y el poder*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, 2002, p. 24.

<sup>12</sup> *Idem.*

de la materia específica de la presente investigación, el cuerpo de quien trabaja en el sistema productivo de tipo capitalista reviste las siguientes características:

1.- El cuerpo debe mantenerse en actividad, el cerebro debe mantenerse en actividad, la actividad como despliegue de energía física o mental es un valor positivo, el trabajo es un valor, es una función del cuerpo. En el orden de saber el cuerpo debe tener un fin de utilidad.

2.- La actividad del cuerpo se dirige al beneficio ajeno cuando se trabaja, es precisamente ésa la naturaleza del trabajo, el sujeto que presta su cuerpo, energía física y capacidad intelectual, para beneficio de otro.<sup>13</sup>

3.- La inactividad es es negativa, el descanso que no está precedido de actividad es holgazanería, el descanso es una forma de dar placer al cuerpo, en su calidad de sede de placer, y por lo tanto es descalificado, en esta lógica el descanso es sólo una situación inevitable , se valora la posibilidad de tener la resistencia de una máquina y poder laborar sin parar.

4.- La enfermedad, sea producida a consecuencia de las actividades propias del trabajo o no, es un elemento negativo,. No se observa a la enfermedad como un estado que indique un peligro potencial o real a la integridad física del cuerpo humano , es visto como un impedimento que debe ser superado a la brevedad, o incluso ocultarse, no debe hacerse evidente la condición de disminución de capacidades porque se deja de ser útil.

La comprensión del ser humano que trabaja en estos términos, en que su valor depende de su productividad, ha traído consecuencias graves en el propio cuerpo

---

<sup>13</sup> Cfr. Marcuse, Herbert, *“El hombre unidimensional”*, trad. Antonio Elorza, México, Planeta, 2004, pp. 31-40

de quien trabaja, una de ellas el que viva para trabajar, no trabaje para vivir.. Por lo tanto: no debe enfermarse, no debe descansar, debe sacrificarse en el desempeño de sus labores y nunca olvidar que es reemplazable, por lo cual no sólo deberá sacrificarse corporalmente, sino concebir la posibilidad de abandonar cualquier otra actividad que no se relacione con el trabajo que desempeña, porque de no hacerlo, habrá otro dispuesto a ocupar su lugar, y si deja de trabajar se anula, en ésta lógica, pierde su valor.

Esta situación de utilidad del cuerpo humano es algo presente a lo largo de la historia, señala el Doctor Augusto Sánchez:

Durante muchos siglos el hombre fue considerado propiedad de otro; se nacía y vivía en las tierras de un *pater familias*. Así en el Imperio romano, los humanos se dividían en sujetos propietarios con derechos (sui juris) y los demás individuos no propietarios sin derechos (alieni juris) pero estaban sujetos a quienes los tenían. Durante la Edad Media el clero y los señores que monopolizaron la tierra dominaron todo lo que en ella había: plantas, animales y hombres. Los señores tenían los privilegios y los siervos las cargas de producción. El nacer perteneciendo a alguien, había sido el estado natural en que se había concebido a los seres humanos de occidente durante los treinta siglos anteriores.<sup>14</sup>

### 1.2.1 El poder disciplinario: Trabajar y producir.

En su obra *Vigilar y Castigar*, Michel Foucault analiza una forma de ejercicio de poder que se conforma de múltiples técnicas y mecanismos de control del cuerpo del ser humano, con la finalidad de obtener su mayor utilidad, su máximo nivel de productividad, esta forma de poder se denomina *poder disciplinario*, nos

---

<sup>14</sup> Sánchez Sandoval, Augusto, *Sistemas ideológicos y control social*, México, UNAM, 2005, p. 133.



referiremos en el presente apartado a la forma en que actúa y sus técnicas enfocadas al trabajo.

Cabe señalar que cuando Michel Foucault al analizar el poder disciplinario, lo hizo enfocándose en cuatro instituciones que en el siglo XVIII desarrollan al máximo este tipo de poder, a saber: el hospital, la prisión, el ejército y la fábrica, haciendo hincapié en que se trata , de un nuevo enfoque en técnicas aplicadas al mismo fin: conseguir dominar el cuerpo de quien trabaja con la finalidad de obtener de él su mejor provecho, su mayor capacidad productiva; en el caso específico de la fábrica, para el provecho ajeno a cambio de una paga, separando el bien producido de su productor primario.

Para la consecución de sus objetivos el poder disciplinario emplea las disciplinas, Michel Foucault las define como:

A estos métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad, es a lo que se puede llamar las <<disciplinas>><sup>15</sup>

Las disciplinas presentan características distintas a las relaciones conocidas en siglos anteriores: primero, son distintas a la esclavitud en virtud de que no buscan la propiedad del cuerpo, sino su sujeción, control y utilidad, no son relaciones de domesticidad, en virtud de que en dicha relación el amo impone su voluntad de forma indiscriminada, incluso caprichosa. Segundo, en el caso de las disciplinas se persigue un fin concreto: la utilidad. Estas disciplinas le han sido útiles a la clase dueña de los medios de producción desde los albores del sistema productivo capitalista, hasta los actuales modelos neoliberales.

---

<sup>15</sup> *Ibidem.*, p. 141.

En este sentido, el poder disciplinario tiene por objetivo dividir al grupo de trabajadores en zonas para una la mejor localización individual así como evitar la ociosidad y la conformación de grupos, romper movimientos sindicales, evitar la conformación de una conciencia común.

En tercer lugar, la disciplina busca la distribución de los individuos en función de la división del proceso productivo, no todos los individuos llevan a cabo las mismas tareas, el proceso de creación se divide en fases y cada individuo es ubicado en alguno de los eslabones de la cadena, de acuerdo a las habilidades específicas, con una estricta vigilancia sobre la tarea que cada uno desempeña,, Michel Foucault señala:

... la producción se divide y el proceso de trabajo se articula por una parte según sus fases, sus estadios o sus operaciones elementales, y por otra, según los individuos que lo efectúan: los cuerpos singulares que a el se aplican. Cada variable de esta fuerza- vigor, rapidez, habilidad, constancia- puede ser observada, y por lo tanto caracterizada, apreciada, contabilizada.<sup>16</sup>

La división de los procesos de producción fue la característica más importante de los sistemas productivos en cadena, aumentaron la productividad de las empresas al dividir en etapas la producción de un mismo bien, se manufacturan más unidades en menor tiempo, lo cual implica la posibilidad de ofertar una mayor cantidad de bienes en el mercado, se reducen los costos de producción de la empresa y se aumenta la competitividad de la misma.

En la actualidad se divide el proceso productivo, pero en el contexto del mercado global, que ha desdibujado en gran medida las fronteras entre naciones, la

---

<sup>16</sup> Foucault, Michel, *Op.cit.*, Nota 10, p.146.

división se hace entre países, persiguiendo los menores costos para el empresario, colocando así las etapas del proceso de producción en donde los costes de mano de obra sean inferiores cuando así le convenga, sin tomar en cuenta que en algunos países, el salario sea tan inferior que no alcance para sobrevivir.

El poder disciplinario en el siglo XVIII, a decir de Foucault , creó el “aprendizaje corporativo”<sup>17</sup>, una técnica que aseguraba el aprendizaje del oficio por parte de los aprendices, quienes eran entrenados en determinados centros-escuela y su jornada dividida en dos periodos: el de aprendizaje y el de trabajo, con esta técnica se asegura el aprendizaje del oficio por nuevas generaciones de trabajadores, así como que este proceso no represente un costo, pues los aprendices aprenden y producen al mismo tiempo.

Por último, en la actualidad la mayoría de los países conocen alguna forma de contrato de aprendizaje, primer contrato de trabajo en el caso de México, todos constituyen esa forma en la que el futuro trabajador en entrenamiento aprende el oficio o profesión y, , su periodo de entrenamiento se paga así mismo, no le causa pérdida alguna al patrón, por el contrario le asegura una nueva generación de trabajadores capacitados en forma previa a su contratación formal.

Al poder disciplinario no le basta con las técnicas antes descritas, debe generar mecanismos para prevenir y corregir errores, para mejorar conductas, en este poder como describe Michel Foucault, existe un mecanismo de vigilancia, de prevención de errores o faltas sin que existan castigos corporales.

Tres son las medidas que se toman a partir de las disciplinas, con la finalidad de asegurar la obediencia de los sujetos: la vigilancia jerárquica, la sanción

---

<sup>17</sup> *Ibidem.* p.160.

normalizadora y el examen. La primera de las medidas consiste en la observación ininterrumpida de las actividades de los sujetos, en la actualidad los medios tecnológicos aplicados al interior de cualquier centro de trabajo sorprenderían al mismo Michel Foucault.

En los métodos de vigilancia actuales, se observan todos y cada uno de los movimientos de los trabajadores durante el tiempo que permanezca dentro del centro de trabajo, sea dentro o fuera de su jornada laboral. Lo anterior a través de circuitos cerrados de televisión, controles de acceso, puntos de revisión, accesos que requieren claves para ingresar y salir a determinadas áreas, con lo que se mantiene estricto control del lugar donde se encuentra una persona y el tiempo que permanece en el mismo.

Las medidas de vigilancia en los centros de trabajo actuales se justifican en la necesidad de los patrones de evitar los tiempos perdidos, las ausencias en el lugar de trabajo y los robos, por parte de los trabajadores, se impone por tanto una doble vigilancia, la de las labores específicas para las que el trabajador es contratado y las de los accesos y salidas de los trabajadores, que incluyen desde la revisión de las pertenencias hasta la revisión de las ropas y cuerpos llegando a extremos.

Las realidades del trabajo han cambiado con el paso del tiempo, no vivimos las mismas relaciones de trabajo de hace siglos; sin embargo, los mecanismos de ejercicio de las técnicas antes descritas, así como de las medidas de vigilancia han evolucionado a la par. Ejemplo de ello es la situación del *teletrabajo* y el ejercicio del *telepoder*.

### 1.2.2 El Telepoder.

La organización internacional del trabajo define el fenómeno del trabajo a distancia, o *teletrabajo* como la: “forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación.”<sup>18</sup>

Este fenómeno da cuenta de que las relaciones individuales de trabajo en el mundo se han visto influidas por la tecnología y sus avances, así como por los descubrimientos de la ciencia aplicados al trabajo y al modo de producción de bienes, la existencia del internet, la mayor velocidad en las telecomunicaciones y la posibilidad de realizar un trabajo en un lugar físico cuando el patrón o la propia empresa se encuentra en otro, puede ser otro país o incluso otro continente.

El *telepoder* es, como el prefijo lo señala<sup>19</sup>, el poder desarrollado a distancia, en el concepto que estamos construyendo se refiere específicamente al poder disciplinario en el nuevo modo para las relaciones de teletrabajo, presenta las siguientes características:

1.- Se ejerce a distancia utilizando los avances tecnológicos aplicados a las telecomunicaciones 2- Implica la disposición del trabajador las veinticuatro horas del día, en razón de que el trabajo puede prestarse en lugares que se encuentran en usos horarios distintos, el trabajador puede estar laborando de

---

<sup>18</sup> [http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion\\_tem/teletrab/ecommerce\\_11esp.pdf](http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/teletrab/ecommerce_11esp.pdf) consultado el 20 de diciembre de 2011.

<sup>19</sup> *Tele*: (Del gr. τηλε-). Significa 'a distancia'. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española en [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=tele](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=tele)

madrugada, mientras que en la empresa o el lugar físico donde se ubica su patrón son las 8 de la mañana.

3.- La disposición 24 horas al día, se refleja en un trabajo de 24 por 24, sin una limitación temporal efectiva, el teletrabajo tiene como característica la posibilidad de realizarse en cualquier momento del día; pero, también:

a) Implica que pueda realizarse durante todo el día, existen trabajadores que deben encontrarse a disposición las veinticuatro horas sin una regulación formal de jornada.

b) El ejercicio del *telepoder* durante las veinticuatro horas del día, transforma la lógica de la vida del sujeto, ya no existe la posibilidad tan clara de dividir tiempo de trabajo y tiempo personal,, ambos se unen en uno mismo que se encuentra en constante vigilancia y exigencia por parte del patrón.

c) Descompone los elementos de la relación individual de trabajo imponiendo nuevas lógicas, ya no existe un centro o lugar de prestación de servicio, las órdenes de trabajo se dan por medio de internet, correos electrónicos, llamadas telefónicas o incluso mensajes de voz o texto, lo anterior trae consigo, en el caso mexicano y de otras legislaciones del mismo tipo, la desconfiguración de los elementos que componen la subordinación laboral.

El *telepoder* tiene la capacidad que tiene para infiltrarse en las relaciones, sin importar el espacio físico que medie entre los sujetos de la misma, el control y sujeción será asegurado sin importar los kilómetros de distancia entre patrón y trabajador, el aliado principal serán las telecomunicaciones y la desventaja evidente es la imposibilidad del ordenamiento jurídico para asimilar las formas en que este *telepoder* se manifiesta.

### *1.2.3 La técnica del poder en la construcción de valores*

Michel Foucault estudió las formas de imposición de una determinada lógica y dinámica de las relaciones al interior de una sociedad, el propósito del presente apartado es el análisis de la técnica de construcción de valores desarrollada por el Doctor Augusto Sánchez Sandoval a partir de la tecnología de Foucault, en su vínculo con las relaciones individuales de trabajo.

La técnica de construcción de valores contrapone lo bueno a lo malo. La problemática específica en el tema que nos ocupa, es que el trabajo asalariado no se concibe como producto de la necesidad, como una relación de desigualdad y de poder, de la cual una de las partes generalmente obtiene el mayor provecho, sino en términos de valor y la productividad, el aumento de los bienes o del volumen de servicios producidos.

El desempleo no se concibe como una falla propia del sistema productivo, que afecta a los trabajadores y los priva de su ingreso colocándolos en evidente estado de necesidad, tampoco como la imposibilidad del mercado de generar los empleos suficientes; por el contrario, se llega a considerar como un valor, una oportunidad, la posibilidad de iniciar un negocio propio, por ejemplo, o como la evidencia de la importancia de prepararse para competir con mejores posibilidades en el mercado de trabajo. Se valor a cada vez más la preparación formal (manejo de idiomas, computación, etc.), que la experiencia de la persona en un puesto de trabajo.

La tecnología de construcción de valores tiende a negar aquello que resulta inconveniente para quienes la ejercen y afirma lo que les resulta conveniente; por ejemplo, la necesidad del sistema productivo de generar consumo provoca la misma de generar demanda, el consumo se impone como un valor y se difunde

por la vía principalmente de los medios de comunicación, la publicidad incentiva el deseo de poseer objetos que no responden a sus necesidades básicas.

Por otro lado, el trabajo ha perdido cualquier importancia intrínseca como actividad humana, como despliegue de fuerza física e intelectual que crea y transforma, y se concibe como un medio para consumir, como señala María Guadalupe Ramos Ponce:

La necesidad de generar <<sociedades de consumo>> propicia la participación en la estructura del consumo en donde aparece como un imperativo irrenunciable consumir. El trabajo es la mediación imprescindible para un consumo que es colocado en el centro de control de la fuerza de trabajo: la participación en el consumo es la experiencia que delimita la frontera entre la exclusión e inclusión.

De manera que para tener acceso a ella y estar incluidos, los trabajadores deben sujetarse a la relación salarial, independientemente de las condiciones en que ésta se plantee. Desde esta óptica, las condiciones de trabajo dejan de tener importancia bajo la premisa de primero el empleo después las prestaciones laborales.<sup>20</sup>

Al respecto la Doctora Magdalena Espinosa señala: "...los jóvenes trabajan para tener comodidades, pero viven insatisfechos y estresados, ¡Qué puede decirse del hombre y de la familia! Por el tener se ha sacrificado el 'ser'."<sup>21</sup> Por permanecer en una relación laboral, en algunos casos, por ascender y percibir mayores salarios o percepciones, se sacrifican otros aspectos de la vida del ser humano, por intentar sobrevivir en un mundo de valores como el consumo y la productividad, se olvida que el trabajo es en el sistema económico actual, un medio para satisfacer algunas necesidades, no es el fin de la vida misma.

---

<sup>20</sup> Ramos Ponce, María Guadalupe, "Derechos Sociales, Precariedad Laboral y Exclusión Social en el Marco de la Globalización", *El derecho social en México a inicios del siglo XXI una visión en conjunto*, México, Porrúa-Universidad de Guadalajara, 2007, p.283

<sup>21</sup> Espinosa y Gómez, Magdalena de Lourdes, *Conciencia, Lenguaje y Derecho*, Tesis Doctoral, UNAM, 2006, p.6.



### 1.3 El poder y el miedo

Una vez iniciada la relación de trabajo y durante el tiempo que dure aquella, el trabajador puede verse sometido por una técnica del miedo:

El miedo es una sensación de temor respecto de un riesgo inminente o futuro que está caracterizado por la aprehensión o la angustia, provocados por la anticipación de un dolor o de una situación desagradable<sup>22</sup>

Esta sensación de temor a perder el empleo puede partir de la certidumbre, cuando se trata de relaciones con contratos temporales o eventuales, y con la firma de varios contratos con una duración de sólo algunos meses, con lo que el trabajador se encuentra, en constante estado de preocupación e inseguridad.

El temor a perder el empleo puede partir del constante rumor o advertencia de recortes de personal, despidos masivos o reajustes, que, aunque teóricamente sean ilegales, son prácticas comunes en los centros de trabajo, esos rumores, fundados o infundados, mantienen a los trabajadores en estado de incertidumbre, predisponiéndolos para obedecer todo tipo de órdenes y peticiones, pues se sabe que aquellos que no obedezcan y reclamen algún derecho o concesión (permisos, ausencias con justificación etc.) serán los primeros en la lista para los reajustes, recortes de personal o despidos masivos.

A pesar de que la presente investigación no se propone el estudio del tema en una perspectiva de género, es conveniente recordar que, para el caso de trabajadoras mujeres, existe una situación especial por lo que hace a la maternidad. Las trabajadoras, previo a la contratación, en algunos casos deben

---

<sup>22</sup> Paez de León, Laura y Sánchez Sandoval Augusto, (coord.), *Analítica del poder y control social*, México, UNAM, 2008, p. 62

comprometerse, a no tener hijos durante un periodo de tiempo o mientras dure la relación de trabajo, bajo la advertencia de perder el empleo en cuanto el patrón se percate de lo anterior.<sup>23</sup> También se da en los hechos que en el acto de contratación y a pesar de que ha sido considerado ilegal y práctica discriminatoria, a la mujer trabajadora se le ha exigido presentar una prueba de no gravidez, un certificado médico o estudio clínico que certifique que la mujer no se encuentra embarazada.<sup>24</sup>

Esta técnica es la característica de las relaciones individuales de trabajo de la actualidad, incertidumbre, negación de la estabilidad en el empleo por la vía de los hechos, no aplicación total o parcial de las condiciones individuales de trabajo contenidas en la legislación mexicana, prácticas de simulación y subcontratación entre otras que diversos tratadistas han identificado como una flexibilización, *de facto*, del ordenamiento legal aplicable. Se ha generalizado la práctica de la flexiblización en la contratación laboral, lo que antes era regla: contrataciones permanentes, ahora es la excepción y la generalidad son contrataciones por tiempo determinado, que se van renovando por varios meses o años, pero que generan en la persona del trabajador la sensación de incertidumbre y miedo de perder el empleo.

---

<sup>24</sup> En las relaciones más precarias, como el caso de las que se desarrollan en la maquila en México, las trabajadoras son sujetas a exámenes médicos periódicos para comprobar que no se encuentran embarazadas, lo cual las coloca en una constante situación de miedo a la pérdida del empleo, agravado por el hecho de que la mayoría de ellas son el principal sostén de una familia. Fuente: <http://www.rel-uita.org/old/maquilas/maquiladoras%20tijuaneses.htm> consultada en 10 de marzo de 2010.

<sup>24</sup> Es el caso de las trabajadoras de talleres clandestinos según la Dra. Graciela Bensusán. Fuente: Nota periodística 31 de julio de 2007 CIMAC noticias, "Condiciones extremas viven mujeres en talleres clandestinos", por Hypatia Velasco Ramírez en <http://www.cimacnoticias.com/site/07073112-Condicion-es-extrema.26789.0.html> consultada en 10 de marzo de 2010.

## 1.4 La necesidad y el trabajo

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define la palabra "necesidad" como: "Aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir || Carencia de las cosas que son menester para la conservación de la vida."<sup>25</sup>

### 1.4.1 La necesidad humana para Abraham Maslow

Abraham Maslow al desarrollar su teoría de la motivación y la necesidad humanas, señala que los seres humanos somos organismos que funcionamos como totalidades integradas, si tenemos hambre, sed, sueño, etcétera, la necesidad específica de que se trate no es sufrida por un órgano o parte del organismo de forma independiente, sino que el organismo verá comprometidas prácticamente todas sus facultades, capacidades y funciones.<sup>26</sup>

El mismo autor refiere que el ser humano también se caracteriza por ser un animal siempre deseoso, su satisfacción nunca será plena, pues al lograr llenar

---

<sup>25</sup> [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=necesidad](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=necesidad)

<sup>26</sup> Maslow señala: "His perceptions change (he will perceive good more readily than he will at other times). His memories change (he is more apt to remember a good meal at this time than at other times). The content of his thinking changes (he is more apt to think of getting food than of solving an algebraic problem) And this list can be extended to almost every other faculty, capacity, or function, both physiological and psychic." (Sus percepciones cambian (percibirá de mejor manera que en otras ocasiones) Sus recuerdos cambiarán (será más apto para recordar una Buena comida en ese momento que en otros). La satisfacción de su pensamiento cambia (es más apto para pensar en como obtener comida que en resolver un problema algebraico). Y la lista puede ser extendida a casi cualquier otra facultad, capacidad o function, tanto psicológica como física) (traducción propia) Maslow, Abraham, *Motivation and personality*, 2º ed., Nueva York, Harper and Row Publishers, 1970, p.20

sus necesidades básicas otras irán surgiendo, al satisfacer estas secundarias otras surgirán y así en forma continua; sin embargo, estas necesidades dependerán de la satisfacción de las básicas y estarán siempre organizadas de forma jerárquica, no por el ser humano en forma consciente, sino por su propio organismo.

De esta forma las necesidades humanas son estudiadas por Abraham Maslow en forma piramidal, el surgimiento de las necesidades humanas ubicadas en el punto más alto de la pirámide, dependerá de la satisfacción, parcial o total, de las necesidades ubicadas en los niveles inferiores, Maslow refiere: “No deberíamos nunca tener el deseo de componer música o crear sistemas matemáticos o decorar nuestros hogares, o vestirnos bien si nuestros estómagos estuviesen vacíos la mayor parte del tiempo” (traducción propia).<sup>27</sup>

En el nivel inferior de la pirámide, Maslow ubica las que él mismo denomina necesidades fisiológicas, que obedecerán a la homeostasis<sup>28</sup> del organismo humano, es importante señalar que Maslow no hace un listado de necesidades, toda vez que señala este listado no podría nunca ser completo ni considerarse universal, únicamente ejemplifica entre este nivel de necesidades el hambre, el sueño y la sed.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> “We should never have the desire to compose music or create mathematical systems or to adorn our homes, or to be well dressed if our stomachs were empty most of the time.” *Ibid.*, p.24

<sup>28</sup> “Homeostasis: Tendencia que tiene el organismo a mantener constantes su estado y su composición interna, dentro de ciertos límites. || Aptitud de mantener el medio interno dentro de los límites compatibles con la seguridad de sus órganos”. Diccionario Enciclopédico Espasa-Calpe, 8° Ed., tomo 13, Madrid, Espasa Calpe, 1979, p.402.

<sup>29</sup> Cfr. Maslow, *Op. Cit.*, Nota 26, pp 25-26.



En el segundo nivel de la pirámide, Maslow ubica las denominadas necesidades de seguridad, entre ellas la estabilidad, la protección, la ausencia de temor o ansiedad, la ausencia de caos, la necesidad de estructura, de orden y de límites. En este nivel el mismo autor ubica la necesidad de seguridad en un empleo, de certeza de un ingreso económico, incluso de previsión para el futuro y la vejez.

En el tercer nivel, Maslow ubica las necesidades relativas al sentimiento de pertenencia y amor, en el cuarto las necesidades de estima y por último, en un quinto nivel, las necesidades de autorrealización (éxito y desarrollo profesional, ascenso en el empleo entre otras).

Una característica que el autor encuentra en las necesidades humanas y que interesa al presente proyecto de investigación es, que el padecer una necesidad específica, sin importar el nivel en que ésta se ubique en la pirámide de necesidades humanas, el ser humano cambia sus perspectivas de futuro, el orden en su escala de valores y su filosofía de vida, Maslow señala al respecto:

Para nuestro extremada y crónicamente hambriendo hombre Utopia puede ser definida simplemente como el lugar donde hay mucha comida, tiende a pensar eso, que con tan solo tener garantizada la comida por el resto de su vida, sera perfectamente feliz y nunca deseará nada más. La vida misma tiende a ser definida en terminus de alimento. Todo lo demás es definido como no importante (traducción propia).<sup>30</sup>

Situación que se extiende a todas las otras necesidades del ser humano, las necesidades de seguridad, de estima, de autorrealización, ya que, al sufrir una el ser humano cambia su perspectiva, valores y filosofía de vida en función de la satisfacción de la necesidad específica de que se trate.

En el caso del presente proyecto de investigación, la necesidad de seguridad de un ingreso y un empleo, cambian las perspectivas y valores de quien la padece, es por ello que se aceptan empleos en condiciones de trabajo precarias, sin prestaciones de seguridad social, entre otras características, pues es primordial satisfacer la certeza de un ingreso y mantenerse fuera del desempleo.

### **1.5 La norma jurídica para Hans Nawiasky**

Hans Nawiasky, al escribir su *Teoría General del Derecho*, define a la norma jurídica como: “un precepto relativo a la conducta exterior, a cuya inobservancia va ligado un apremio o una pena; el mandato de un hacer o un omitir, cuya desobediencia tiene por efecto un apremio o una pena”<sup>31</sup>. En el caso de la norma

---

<sup>30</sup> Maslow señala: “ For our chronically and extremely hungry man Utopia can be defined simply as a place where there is plenty of food, He tends to think that, if only he is guaranteed food for the rest of his life, he will be perfectly happy and will never want anything more. Life itself tends to be defined in terms of eating. Anything else will be defined as unimportant” Maslow, *Op. Cit.* Nota 26, p.37

<sup>31</sup> Nawiasky Hans, *Teoría General del Derecho*, 2º ed., trad. José Zafra Verde, Madrid, Rialp, 1962, p.35

jurídica aplicable a la relación de trabajo, y como analizaremos en el siguiente capítulo, se trata, de preceptos que pretenden regular las conductas de las partes en una relación que nace de la necesidad, a partir de un afán proteccionista del trabajador.

El mismo autor distingue dos tipos de normas jurídicas, las primarias y las secundarias, a las primeras las denomina materiales, en tanto que a las segundas las denomina sancionadoras. Las primeras son aquellas que contienen el mandato, por ejemplo: la jornada de trabajo no deberá rebasar las ocho horas diarias en jornada diurna; en tanto que la norma secundaria es: aquel patrón que utilice los servicios de un trabajador por más de ocho horas diarias, pagará una cantidad extra calculada sobre cada hora que sea rebasado el máximo diario.

Las normas jurídicas funcionan en conjunto, como señala el propio Nawiasky: "...están asociadas unas con otras, constituyendo una unidad cerrada, un sistema"<sup>32</sup> Este sistema de normas jurídicas que funcionan en conjunto es denominado por Hans Nawiasky ordenamiento jurídico, el cual es definido como: "El sistema de los preceptos sustentados y determinados en su contenido por una (espacial y temporalmente delimitada) comunidad social (o por la clase dirigente de la misma), para la conducta externa de los miembros de dicha Comunidad, cuya inobservancia es contrarrestada mediante apremios o penas."<sup>33</sup>

La importancia del concepto de ordenamiento jurídico es que este se encuentra determinado por la temporalidad y el espacio de la comunidad social o la clase dirigente de ésta, en el caso específico que nos ocupa, la legislación en materia del trabajo tiene sus orígenes en tiempos previos a la Constitución Política de

---

<sup>32</sup> *Ibid.* p.42

<sup>33</sup> *Ibid.* p.51

1917, las leyes locales del trabajo (Nuevo León, Yucatán...) pretendieron regular la relación de trabajo antes de que el artículo 123 de la Constitución existiera.

En el mismo sentido, la legislación posterior a 1917, responde a los intereses específicos de su época, en el periodo previo a 1931, la materia del trabajo era de competencia local, cada Entidad Federativa generó su propia ley del trabajo, en 1931 se crea la primera Ley Federal del Trabajo, respondiendo igualmente a los intereses y situaciones de la época específica.

Es importante, tener en cuenta el papel y poder que concentraron los sindicatos en éste periodo, y que la Ley actualmente vigente nace en 1970, sin mayores modificaciones salvo la reforma procesal de 1980. Para comprender el ordenamiento jurídico en materia del trabajo hay que tener en consideración lo que Nawiasky denomina la coordinación externa, es decir, las condiciones del tiempo y el espacio en que se crea el ordenamiento, en el caso específico México en los años antes referidos.

Con lo anteriormente expuesto encontramos que, a partir de los conceptos de poder y subordinación, podemos caracterizar a las relaciones individuales de trabajo como relaciones de poder, determinadas por el factor necesidad. En cada relación individual de trabajo existe la facultad de una de las partes de imponer su propia voluntad a la otra, con la utilización de las técnicas de poder estudiadas por Michel Foucault y descritas en el presente capítulo, en tanto que dicha imposición depende en gran medida del estado de necesidad de las personas involucradas.



## CAPITULO II

### LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO EN MÉXICO EN EL MARCO DE LA RELACIÓN ENTRE ESTADO Y ECONOMÍA.

El presente capítulo tiene como objetivo el análisis de las relaciones individuales de trabajo, a la luz de la relación del Estado y la Economía en México. El interés primordial del mismo es ubicar las relaciones de trabajo en el marco de los intereses del Estado en cuanto a su tipo: Liberal e Interventor. Es importante señalar que, el análisis del Estado no es tópico del presente proyecto de investigación, lo que interesa es la forma en que se ha tratado a la relación individual de trabajo, en el marco de la relación del Estado con la Economía.

#### 2.1 Situación del trabajo en México en la segunda mitad del siglo XIX: El Liberalismo.

El concepto de liberalismo se ha utilizado de diversas maneras, ya sea para referirse a formas de acción política, a doctrinas económicas y a concepciones filosóficas. Su finalidad esencial es abogar por el desarrollo de la libertad personal, individual y, a partir de ésta, por el progreso de la sociedad.<sup>34</sup>

Al Estado Liberal en materia de trabajo le interesa, principalmente, garantizar libertades individuales a los empresarios y reducir el espacio de acción de los trabajadores al mínimo, por tanto, su intervención en los procesos económicos y en la relación capital-trabajo es mínima o nula, , es firme partidario de la máxima de la economía liberal: *laissez faire laissez passer*.

---

<sup>34</sup> Gutiérrez Pantoja, Gabriel, “*Historia del pensamiento económico*”, México, Oxford, 2004, p. 81.

Jesús Reyes Heróles, al referirse al Decreto número 14 del Estado de Oaxaca, señala que los jornaleros de campo estaban obligados a cumplir el contrato de trabajo de manera forzosa, de lo contrario podían ser obligados incluso con prisión, lo anterior sucedía cuando el jornalero recibía un adelanto por concepto de salario; existía la facultad de los hacendados de encerrar por la noche a aquellos que les adeudaran alguna cantidad, para evitar que escaparan.<sup>35</sup>

La legislación local sólo reconocía las características de las relaciones laborales de la época: de sujeción a la orden del contratante, relaciones de poder reconocidas por el Estado con obligaciones para la parte más dependiente de la misma y con beneficios para la parte más fuerte.<sup>36</sup>

Para 1877, según Gastón García Cantú, existían en México 43 000 trabajadores ocupados en la industria, de quienes dependían 215 000 personas; 32 000 de estos obreros eran ocupados en la industria textil<sup>37</sup>. La generalidad en la citada industria eran jornadas extenuantes y salarios miserables:

Los salarios, según lo afirmaron los tejedores de la fábrica "San Ildefonso", en una carta publicada el 23 de enero de 1878 en *El Socialista* recibían \$3.19 a la semana; trabajaban unos 300 obreros y los 967 pesos debían satisfacer las necesidades de 1500 personas. Los tejedores denunciaban que las mujeres, por tareas de más de 12 horas y media, recibían 16 centavos al día, permitiéndoles los capataces cinco minutos al medio día para comer. En Puebla, por aquellos años, los tejedores trabajaban 18 horas por salarios de 2 ½ reales.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Cfr. Reyes Heróles, Jesús, *El liberalismo mexicano*, 2º ed., México, Fondo de Cultura Económica, Tomo III, 1974.p 556.

<sup>36</sup> Cfr. Reyes Heróles, Jesús, *"El liberalismo mexicano"*, 2º ed., México, Fondo de Cultura Económica, 1974. Tomo III, p.556.

<sup>37</sup> Cfr. García Cantú, Gastón, *"El socialismo en México"*, 3º ed., México, Ediciones Era, 1980, p.23.

<sup>38</sup> *Ibid.*,p. 23

Para tener una idea de la magnitud del salario: “En las tabacalerías pagaban, por mil cigarrillos envueltos a mano, 4 reales y medio.”<sup>39</sup> Lo que significa que, el precio de mil cigarrillos, era casi el doble que el salario de una persona que laboraba dieciocho horas.

En 1877, el entonces Ministro de Hacienda, Matías Romero, dirigió un cuestionario a industriales, agricultores y comerciantes de diversas regiones del país, con la finalidad de conocer condiciones en que se laboraba en el país, muy en especial los salarios, obteniendo los siguientes datos, para Aguascalientes:

El precio común del jornal es de un real diario y ración semanal de dos almudes de maíz *para los peones adultos acomodados*. Se les pasan, además, casa y leña gratis, y en el tiempo de la siembra, la tierra, las semillas y la yunta, para sembrar por su cuenta un almud de maíz y ½ almud de frijol, *los que quieran agregarlo a su cuenta*; lo que significaba un medio de endeudamiento con el hacendado<sup>40</sup>

Para el Estado de Jalisco, el jornal era de veinticinco centavos diarios, en Querétaro de dieciocho centavos diarios, en Yucatán oscilaba entre los dieciocho y los treinta y siete centavos. En los citados Estados, la jornada oscilaba entre catorce y quince horas de labor diarias.

En la industria minera, en los Estados de Durango y Guanajuato, los salarios eran de cuatro reales y de cincuenta centavos, respectivamente. En las fábricas de distinta actividad los salarios oscilaban entre los dieciocho y los 75 centavos al día.<sup>41</sup>

Sobre las condiciones en la industria textil, además de salarios muy bajos, existían descuentos y un sistema de endeudamiento:

---

<sup>39</sup> *Ibidem*

<sup>40</sup> *Ibid*, pp. 24-25

<sup>41</sup> Cfr. *Ibid*, p. 24-26

De su raya semanal se les descontaba: 2 reales para la sociedad católica; un real para el enverjado del atrio del Sagrario de la Catedral, un real para el sostén de los hermanos de la *vela verde* – encendida a la hora de su muerte- ; un real y medio para el mes de María; 1 ½ real para el de San José, ½ real para la misa de la capilla de la fábrica; ½ real para las necesidades de la iglesia; ½ y cuartilla para el Santo Sepulcro y <<tres reales por estar suscritos a periódicos que defienden la religión>> .Diversos cobros se hacían para la redención de cautivos y de las siete cofradías a que debían pertenecer los obreros. Otra forma de exacción era la de los anticipos: si un obrero pedía algún adelanto sobre su jornal, se le daba un vale mediante el cual un usurero, de la misma fábrica, le cobraba un 25% más.<sup>42</sup>

Francisco Bulnes, en el año de 1886, hizo una comparación entre la plusvalía del trabajador de campo mexicano y la del trabajador de campo norteamericano:

El producto de los mexicanos, valuado en trigo, era 15 veces mayor; en maíz, 12; en mantas, 19 veces más. Con su salario se le recompensaban 14 días de labor; el norteamericano recibía lo mismo en un día, trabajando sólo diez horas diarias. En conjunto, el hacendado mexicano, dando 30000 cargas de trigo anuales, tenía *derecho* a que 3000 campesinos trabajaran durante 300 días, mientras que para un norteamericano, por la misma cantidad, trabajaban 200 hombres. Por tanto el esfuerzo de 2 800 hombres, en jornadas de más de 14 horas diarias, era el <<regalo del esfuerzo>> que recibía un hacendado mexicano.<sup>43</sup>

Así, las condiciones en que se daban las relaciones de trabajo eran, salarios de miseria, deudas con el patrón que mantenían al trabajador en un estado de necesidad extremo, jornadas de trabajo excesivas y en promedio superiores a las doce horas diarias, ninguna protección a la persona del trabajador o de sus dependientes, trabajo infantil en mismas condiciones que el trabajo adulto. En este periodo, la legislación civil garantizaba la libertad de empresa, consideraba

---

<sup>42</sup> *Ibid*, p.26.

<sup>43</sup> *Ibidem*.

al contrato de trabajo como un acto que daba origen a una relación entre partes en igualdad de condiciones; por otro lado, la legislación penal prohibía la organización obrera y las coaliciones.

En el año de 1862 y en razón de que la demanda interna de textiles se tuvo que cubrir con productos nacionales, dadas las escasas importaciones en el rubro por diversos motivos, tales como la Guerra de Secesión en los Estados Unidos, los trabajadores de las fábricas textiles de Tlalpan y el Distrito Federal, recibieron un aumento de medio real a sus salarios; sin embargo, para el año de 1868 y bajo el argumento de que las condiciones económicas habían cambiado, y que, según los empresarios textiles, existía un excedente en el mercado de telas importadas, el veintinueve de julio de 1868, las fábricas “La Hormiga”, “La Magdalena”, “La Fama”, “San Fernando”, de Tlalpan y “La Colmena” y “Barrón” del Distrito Federal, pararon labores por órdenes y conveniencia patronal, con la finalidad de reducir los salarios de los trabajadores.

Los trabajadores de las empresas citadas dirigieron una petición al entonces Presidente de la República, Benito Juárez, solicitaban evitara el paro de las empresas para que ellos no se quedaran sin sustento, así como alguna reducción fiscal que mantuviera a las empresas en funcionamiento:

Suplicamos a usted –decían a Juárez- como depositario legal del supremo poder ejecutivo de la nación, que en virtud de la urgencia del caso, dicte una medida que nos salve del porvenir de hambre, de vagancia y desolación que nos espera...se sirva, en virtud de la urgencia y gravedad del caso, determinar cualquier género de reducción a los impuestos de igualas que pagan los propietarios...<sup>44</sup>

No hubo respuesta a la petición, el efecto del paro patronal fue la disposición que prohibía los paros en el Código Penal de 1872. Las fábricas en paro abrieron sus puertas meses después, contrataron trabajadores de Puebla, Tlaxcala y

---

<sup>44</sup> *Ibid*, p.28

Querétaro, con salarios inferiores e imponiendo de forma unilateral el primer antecedente del Reglamento Interior de Trabajo:

1. Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas.
2. Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para cada turno y por cada semana de labor.
3. Es obligación del operario trabajar la semana completa, siempre que no se lo impida causa justificada, como enfermedad. En caso contrario perderá el importe de lo que hubiere trabajado.
4. Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensarán multando a éstos según la importancia de sus faltas. Las multas servirán para compensar el perjuicio causado, y las multas disciplinarias que sobre las anteriores se les impongan, se destinarán para algún establecimiento de beneficencia.
5. Los operarios, con su sola presencia en el establecimiento, aceptan los reglamentos, los horarios y tarifas que tengan a bien imponerles los administradores.
6. Los operarios tendrán obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se los demande, quien se niegue a esta orden será separado de su trabajo.
7. Las casas de las fábricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y dejar su trabajo, tienen obligación de desocuparlas en el término de seis días.<sup>45</sup>

En 1874 fue publicado un reglamento para las fábricas del Valle de México, aprobado por el Gran Círculo de Obreros, una de las primeras asociaciones de trabajadores en México, dicho reglamento contenía en su artículo primero la jornada que debían laborar los trabajadores:

---

<sup>45</sup> *Ibid*, p.30

Los trabajadores deben comenzar desde el momento en que el día nos brinca con la luz natural, y para cuando el sol cumpla su carrera y las tinieblas se apoderan de su luz, tiempo señalado en que el obrero debe ir a nutrir su entendimiento con los conocimientos que deben elevar su situación, en el intervalo que deje de velar.<sup>46</sup>

Las condiciones de prestación del servicio continuaron sin variaciones durante el régimen de Porfirio Díaz, John Kenneth Turner denunció la forma en que desempeñaban el trabajo los henequeneros en Yucatán, donde las jornadas iniciaban a las 3:45 de la mañana y paraban hasta altas horas de la noche, los salarios eran ínfimos y los miles de indios yaquis, que había sido llevados de Sonora a Yucatán, morían rápidamente a causa de las condiciones del clima y la desnutrición.<sup>47</sup>

El sistema de trabajo en Yucatán era considerado servicio forzoso por deudas, la justificación fue la legalidad de la búsqueda de cobro por deudas contraídas por los trabajadores:

No nos consideramos dueños de nuestros obreros; consideramos que ellos están en deuda con nosotros. Y no consideramos que los compramos o los vendemos, sino que transferimos la deuda y al hombre junto con ella. Esta es la forma en que don Enrique Cámara Zavala, presidente de la Cámara Agrícola de Yucatán, explicó la actitud de los reyes del henequén en este asunto.<sup>48</sup>

Los henequeneros en Yucatán se decían obedientes de la ley, obedecieron la abolición de la esclavitud, pues el sistema en que laboraban sus trabajadores era plenamente legal:

. <<La esclavitud es contraria a la ley-dicen- Está contra la Constitución>> Cuando algo es abolido por la Constitución, puede

---

<sup>46</sup> *Ibid*, p.29

<sup>47</sup> Cfr. De Buen, Néstor, “*Derecho del trabajo*”, decimonovena edición, México, Porrúa, Tomo I, 2009.

<sup>48</sup> Kenneth Turner, John, “*México bárbaro*”, México, Editores Mexicanos Unidos, 2007, p.21

practicarse con menos tropiezos si se le da otro nombre...si se va a tomar como ley la política actual del gobierno, el negocio de la esclavitud en México es legal.<sup>49</sup>

Sobre los salarios en la época, Turner señala:

Hay 150 mil trabajadores de minas y fundiciones que reciben menos dinero por el trabajo de una semana que un minero norteamericano de la misma clase por un día de jornal; hay 30 mil operarios de fábricas de algodón cuyo salario da un promedio menor de 60 centavos diarios; hay 250 mil sirvientes domésticos cuyo salarios varían entre \$2.00 y \$10.00 al mes; hay 40 mil soldados de línea que reciben menos de \$4.00 al mes...Para los conductores de tranvías \$1.00 es un buen promedio en la capital, donde los jornales son más elevados que en otras partes del país ... Y esta proporción es constante en las industrias. Una oferta de \$1.00 como salario, sin duda atraería en la ciudad de México a un ejército de 50 mil trabajadores sanos en el término de 24 horas.<sup>50</sup>

### *2.1.1. La Constitución de 1857*

La Constitución de 1857 fue la primera en consagrar el trabajo como una garantía individual, en sus artículos cuarto y quinto:

Art. 4° Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria ó trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, ó por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Art. 5° Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún

---

<sup>50</sup> *Ibid.*, p.317

<sup>50</sup> *Ibid.*, p.317



contrato que tenga por objeto la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.<sup>51</sup> Así, se consagró la libertad de trabajo, a cambio de una retribución, de la magnitud que fuera, en las condiciones que las partes pactasen. El artículo quinto prohíbe el trabajo forzoso, así como cualquier acuerdo de voluntades que derive en esclavitud. Los requisitos para que el trabajo encuadre en lo dispuesto, tanto por el artículo cuarto como quinto constitucionales, era el consentimiento y la retribución, como sucediera en cualquier tipo de contrato, celebrado entre dos partes que acuerdan el cumplimiento de una tarea o la entrega de una cosa.

Según la concepción liberal clásica, el asegurar la libertad individual llevaría al desarrollo del potencial de cada sujeto y con ello se obtendría el desarrollo de todo el conjunto social, en esta concepción no hay desigualdades, no hay diferencias entre personas, todas tienen las mismas oportunidades y el mismo potencial, al Estado únicamente le toca garantizar la posibilidad de que se desarrollen, garantizando las libertades individuales, la libre contratación, así como el libre pacto de condiciones de trabajo.

### *2.1.2 El ordenamiento jurídico en la segunda mitad del siglo XIX*

El Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales de 1870, reguló dos tipos de relaciones de trabajo, en dos capítulos: el Primer Capítulo del Título Décimo Tercero, Libro III, el trabajo doméstico (tareas relativas al hogar y la familia), en tanto el Capítulo Segundo, del mismo Título y Libro, reguló el servicio por jornal (trabajo en el campo). La regulación en el Código Civil de estas relaciones de trabajo, eliminó dos disposiciones de la Ley 1, Título XXVI, Libro 7, de fecha anterior al Código. La primera señalaba que la jornada laboral debía ser

---

<sup>51</sup> Tena, Ramírez, Felipe, “*Leyes fundamentales de México 1808-2002*”, México, Porrúa S. A., 2002, p. 607

de sol a sol, la segunda, dejaba a la voluntad de las partes la terminación de la relación, la exposición de motivos del Código de referencia señala:

Los jornaleros han estado por mucho tiempo reducidos entre nosotros a la condición de parias y sujetos al capricho y arbitrariedad de los que los emplean. La ley 1° Título XXVI, Lib. 7° Nov. Rec. Establece el tiempo que deben trabajar, esto es, desde la salida hasta la puesta del sol. La comisión no creyó conveniente conservar este precepto y sí dejar a la voluntad de las partes el modo y tiempo del servicio... Muchas veces el jornalero es recibido, por decirlo así, a prueba, sin determinar tiempo ni obra; y en tal caso es justo, como establece el artículo 2586, que pueda despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda exigirse indemnización, lo que deberá entenderse sin perjuicio del pago de los jornales justamente vencidos.<sup>52</sup>

El Código Civil dejaba al arbitrio de las partes la duración, tanto de la jornada como de la relación de trabajo, en consecuencia no se prevé ningún tipo de indemnización a su término, ni la necesidad de justificar la terminación del contrato de trabajo.

El Código Penal de 1872, en su artículo 925 señalaba:

Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.<sup>53</sup>

Respecto de la citada disposición, Néstor De Buen comenta: “Se trataba en rigor, aunque ciertamente con menos saña que en el Código penal francés, de

---

<sup>52</sup> De Buen, *Op. Cit.* Nota 47, p.307

<sup>53</sup> *Ibid.*, pp. 307-308

sancionar los delitos de coalición precisamente en el mismo año en que Francia derogaba esas disposiciones.”<sup>54</sup>

En resumen, la Constitución de 1857 se limitó a consagrar la garantía de la libertad de empresa, en tanto que la legislación secundaria elimina, al menos a nivel legislativo, la jornada de sol a sol; pero no impone límites, así como tampoco los impone para cualquiera otra condición de trabajo, lo deja al libre arbitrio de las partes. El trabajador en extremo estado de necesidad, se veía forzado a aceptar las condiciones impuestas.

La organización colectiva de los trabajadores estaba prohibida por la legislación penal, lo cual encuentra su razón en el paro patronal de las fábricas textiles de Tlalpan y el Distrito Federal en 1866, así como en la propia concepción del liberalismo, pues lo más importante era evitar cualquier paralización del proceso económico.

### 2.1.3 El periodo de 1900 a 1910

En el periodo comprendido de 1900 a 1910 tienen lugar dos movilizaciones de trabajadores de la industria minera y textil que, de acuerdo con Néstor de Buen y Mario de la Cueva, constituyen antecedentes de la Revolución Mexicana de 1910, y fueron efectos inevitables de las condiciones reales que privaban en las relaciones laborales.

El primer movimiento fue la huelga en la empresa *Cananea Consolidated Cooper Co.*, ubicada en Cananea, Sonora, en el año de 1906, misma que terminó con la represión y encarcelamiento de los líderes del movimiento., En el pliego de peticiones, se exigía el salario mínimo de cinco pesos por una jornada máxima de ocho horas, el ascenso escalafonario, la igualdad de trato y condiciones, así como

---

<sup>54</sup> *Ibid*, p. 308

el que se emplearan trabajadores mexicanos en forma mayoritaria en las empresas.

El segundo movimiento fue la huelga en la empresa textilera de Río Blanco, Veracruz, a este movimiento lo precede la intención de los empresarios, unidos en una asociación denominada el Centro Industrial Mexicano, al que se adhieren industriales de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, de imponer un reglamento patronal, con un contenido similar al que se había impuesto en el año de 1868, a la totalidad de las fábricas comprendidas en la zona. Ante ello los obreros textiles se declaran en huelga el cuatro de diciembre de 1906, abarcando el conflicto a 30 fábricas en Puebla y Tlaxcala.

El conflicto obrero-patronal es sometido al arbitraje del Presidente Porfirio Díaz, quien emite un laudo un mes después favoreciendo los intereses patronales, y ordenando a los obreros que vuelvan a laborar al día siguiente, obviamente tendrían que aceptar las condiciones del reglamento patronal. Los obreros de la empresa de Río Blanco se negaron a acatar el laudo y volver a las labores, organizaron un mitin de protesta a las afueras de la empresa el día 7 de enero de 1907, el cual terminó en la represión y muerte de un número desconocido de trabajadores a manos del ejército.

#### *2.1.4. La Revolución Mexicana*

El periodo de diez años que duró la lucha revolucionaria afectó a los medios de producción, se cerraron fuentes de trabajo, se paralizaron las actividades económicas, y como consecuencia de perdieron empleos. Aquellas personas que lograron mantenerse en una relación de trabajo, no vivieron variaciones importantes en las condiciones en que prestaban sus servicios, las cuales:

... se siguieron caracterizando por una marcada disparidad salarial entre las distintas ramas industriales –los sueldos más altos se pagaban en la minería, seguidos por los del sector textil- y una mayor homogeneidad en las restantes condiciones. Las jornadas de más de 12 horas, los malos tratos a cargo de los capataces, los descuentos arbitrarios, la discriminación entre mexicanos y extranjeros, las tiendas de raya, la ausencia de medidas para prevenir los accidentes de trabajo y mejorar la higiene y la seguridad en las empresas, el trabajo a destajo, la utilización de niños y mujeres, las viviendas inadecuadas, los salarios rezagados frente a los precios y la amenaza del desempleo formaron parte de la realidad laboral en las fábricas y minas durante la modernización industrial auspiciada por el porfiriato y subsistentes después de la Revolución.<sup>55</sup>

Los años de duración del conflicto armado agudizaron el estado de inestabilidad en que se prestaban los servicios, los trabajadores vieron ir en aumento las posibilidades de cierres de las fuentes de trabajo, así como el encarecimiento de los bienes en el mercado.

A pesar de que en la realidad las condiciones laborales no sufrieron gran variación, el periodo comprendido del año 1910 a 1917 es caracterizado por una amplia obra legislativa a nivel local, que cambia la forma en que se comprende la relación de trabajo, de una relación de iguales a una relación fincada en condiciones de desigualdad y diferencia, con la consiguiente necesidad de protección de una de las partes. A pesar de lo complicado que resultó su aplicación, la obra legislativa se caracteriza por prever la intervención del Estado en las relaciones laborales.

---

<sup>55</sup> Bensusan Areous, Graciela, “*El modelo mexicano de regulación laboral*”, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Friedrich Ebert Stiftung, Plaza y Valdes editores, 2000, p.68

De este periodo se rescatan por su importancia las siguientes leyes locales: <sup>56</sup>

- La Ley expedida por el gobernador de Aguascalientes, Alberto Fuentes D., el 23 de agosto de 1914, que incluyó entre sus disposiciones el descanso semanal y la jornada diaria máxima de ocho horas.

- El decreto expedido por Eulalio Gutiérrez, gobernador de San Luis Potosí, el 15 de septiembre de 1914 que contenía las siguientes condiciones de trabajo para el estado: salario mínimo de 75 centavos diarios, jornada diaria máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas de \$1.25 diarios, la obligación del pago de salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, creó el Departamento del Trabajo, encargado de dirimir los conflictos obrero-patronales. Es la primera ley en señalar el salario como inembargable, así como contener la figura de la irrenunciabilidad de derechos en materia laboral.

- El decreto del 19 de septiembre de 1914, expedido por Luis F. Domínguez, gobernador del Estado de Tabasco, que contenía el salario mínimo y la jornada de ocho horas, específicamente para los peones de campo.

- La Ley del 2 de septiembre de 1914 expedida por Manuel M. Dieguez, gobernador del Estado de Jalisco, que estableció el descanso dominical, días de descansos obligatorios (veintiocho de enero, cinco y veintidós de febrero, el quince de mayo, el dieciocho de julio, el dieciséis de septiembre, el once de noviembre y el dieciocho de diciembre), periodo de vacaciones obligatorio de ocho días al año una jornada laboral de 10 horas en centros de trabajo específicos, con una interrupción de dos horas para el descanso al medio día, contenía penalizaciones para quienes obligaran a laborar a sus trabajadores en días festivos. Creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones.

---

<sup>56</sup> Cfr. De Buen, Néstor, *Op. Cit.* Nota 47, pp. 329-334.

- El decreto del 4 de octubre de 1914 expedido por Manuel Pérez Romero, gobernador del Estado de Veracruz, que incluyó el descanso semanal- La Ley del Trabajo, expedida por Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, el 19 de octubre de 1914, que contenía la jornada de nueve horas, interrumpida por descansos para tomar alimentos, el descanso dominical y en días festivos, el salario mínimo de \$1.00 diario pagadero por día, semana o mes, imponía la obligación al patrón de proporcionar asistencia médica, alimentos y salario al trabajador enfermo, o que hubiese sufrido un accidente de trabajo; dispuso la obligación de mantener un servicio médico en el centro de trabajo. Creó las Juntas de Administración Civil y los Inspectores del Trabajo.

- El Proyecto de Ley Sobre el Contrato de Trabajo para el Distrito Federal de 1914, del Ministro de Gobernación Rafael Zubarán Capmany, que tenía como objetivo limitar la voluntad de las partes.

- La Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán expedida por Salvador Alvarado el 11 de diciembre de 1915, que junto con la Ley Agraria, de Hacienda, del Catastro y del Municipio Libre, fueron conocidas como “Las cinco hermanas”, y tenían todas un fin común: transformar el régimen económico. La Ley del Trabajo regula en términos muy similares a las otras leyes estatales la relación laboral, conteniendo el salario mínimo, jornada máxima y descansos semanales. Crea las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje para el Estado de Yucatán, mismos que debían dirimir los conflictos obrero-patronales e integrarse con representantes del capital, de los trabajadores y del Estado.

- La Ley del 27 de octubre de 1916, expedida por Gustavo Espinosa Mireles, gobernador del Estado de Coahuila, que en términos generales es una copia del Proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo para el Distrito Federal.

## 2.2 El Constituyente de 1917 y el artículo 123 constitucional

A decir de Graciela Bensusan, el efecto principal de la Revolución Mexicana para las relaciones de trabajo fue que se transformó la relación que guardaba el Estado con los trabajadores y la inclusión, a pesar de las opiniones contrarias de los doctrinarios clásicos, de derechos laborales en la Constitución.<sup>57</sup>

Lo anterior tiene como antecedente directo la legislación estatal, y su concepción de la relación laboral, distinta a las relaciones de carácter civil, que se inicia y consume en condiciones de desequilibrio, con una parte más vulnerable que la otra, que se encuentra en estado de necesidad y se ve forzada a trabajar por un salario para subsistir.

También tiene como antecedente directo el Pacto de Veracruz de 1915, celebrado entre Venustiano Carranza y la Casa del Obrero Mundial, uno de los primeros sindicatos en México. En virtud del mencionado pacto, Venustiano Carranza se comprometía a promover la creación de leyes y atender los reclamos de los trabajadores en los conflictos obrero-patronales, en tanto la Casa del Obrero Mundial se comprometía a crear los “batallones rojos”, integrados por sus propios agremiados, para resguardar el orden en las poblaciones ocupadas por el Ejército Constitucionalista, así como a realizar propaganda a favor del movimiento encabezado por Carranza.

Con el Pacto de Veracruz nace el movimiento sindical orientado a los acuerdos con el Gobierno en turno, un rasgo que caracterizará a organizaciones como la Confederación Regional Obrera Revolucionaria y a la Confederación de Trabajadores de México años después, que celebraron pactos con el Ejecutivo Federal, en más de una ocasión, a cambio de puestos políticos y protección contra las organizaciones independientes.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Cfr. Bensusan Areous, *Op. cit.* Nota 55, p.68

<sup>58</sup> Cfr. Bensusan, Areous, *Op. cit.* Nota 55, pp. 71-72



El artículo 123 constitucional consagró principios e instituciones laborales orientadas a la protección de la persona del trabajador, de su integridad física, con un marcado sentido de la desigualdad existente en la relación individual de trabajo, se trató de la primera disposición a nivel constitucional de esta naturaleza, haciendo una apretada síntesis del contenido del precepto constitucional, Néstor de Buen refiere:

El texto, increíble en su época, consagraba entre otros, la duración máxima de la jornada en ocho horas; la prohibición del trabajo de los menores de doce años; el descanso semanal; la protección de la mujer en caso de embarazo y durante el periodo de lactancia; la fijación de un salario mínimo por comisiones especiales municipales y el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades; el principio de igualdad de salario a igualdad de trabajo; el pago del salario en moneda y no en mercancías; el pago especial del tiempo extraordinario; y sus limitaciones; la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; responsabilidad empresarial por los accidentes de trabajo; obligación de observar en la instalación de las empresas los preceptos legales sobre higiene y salubridad y medidas preventivas de accidentes o enfermedades de trabajo; libertad sindical de obreros y patrones; derecho a la huelga y al paro (patronal) ; formación de las juntas de conciliación y arbitraje de integración tripartita; derecho de estabilidad absoluta de los trabajadores indebidamente despedidos; preferencias salariales sobre otros créditos en casos de concurso o quiebra; responsabilidad exclusiva del trabajador y no de sus familiares por sus deudas con el patrón; gratuidad de los servicios de colocaciones; legalización de los contratos de trabajo celebrados para laborar en el extranjero; condiciones nulas en los contratos de trabajo; constitución del patrimonio familiar (no necesariamente tema laboral); medidas de seguridad social, y declaración de ser de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> De Buen, Néstor, "La Constitución y la Nueva Cuestión Social", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 1, julio-diciembre 2005, p.20

Sin embargo, para el momento en que nace el artículo 123 constitucional, la industria prácticamente no existía, y la existente se encontraba gravemente afectada por el conflicto armado, el campo no producía y las condiciones económicas en general, dificultaban enormemente la posibilidad de hacer efectivas las instituciones contenidas en el artículo constitucional.

La postura patronal ante las instituciones del artículo 123 constitucional fueron negativas, el Primer Congreso Nacional de Industriales de 1917 se refirieron al artículo constitucional y las condiciones que imponía para la prestación del trabajo asalariado como obstáculos para la recuperación de la economía nacional. Manifestaron quejas respecto de la mayoría de las nuevas condiciones para la prestación del trabajo, muy en especial la limitación de la duración de la jornada y la participación de los trabajadores en las utilidades, rechazaron el arbitraje de las Juntas de Conciliación y promovieron juicios de amparo contra las leyes laborales locales.

Los industriales opinaron que: "...debían darse a ambas clases las mismas armas, si el obrero podía separarse del empleo en cualquier momento y sin causa alguna, el patrón debía gozar de una prerrogativa equivalente para despedirlo"<sup>60</sup> buscaban la integración en el ordenamiento jurídico de una facultad que tenían y siguen teniendo en la vía de los hechos, despedir al trabajador.

Álvaro Obregón se excusó en el carácter local de la legislación laboral para no intervenir en los conflictos laborales:

Salvo excepciones, el caudillo sonorenses dejó a los contendientes librados a sus propias fuerzas y sólo intervino en situaciones extremas, casi siempre para imponer salidas formales sin asumir la responsabilidad de resolver, a favor del capital o del trabajo...<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Bensusan Areous, *Op. cit.* Nota 55, p.96

<sup>61</sup> *Ibid*, p.104

La Constitución de 1917, preveía que cada entidad federativa creara su propia ley laboral, lo que derivó en discrepancias entre leyes de una entidad a otra, del mismo modo a que existieran diversas Juntas y Tribunales para resolver los conflictos laborales, con los respectivos conflictos competenciales. Situación que favoreció al retraso en la materialización de las instituciones laborales constitucionales.

El relativo mejoramiento de las condiciones de trabajo que se dio después de 1917, tuvo su origen en la acción colectiva en la formación de sindicatos y su movilización, por la vía de emplazamientos y estallamientos de huelgas se obligaba a los patrones a celebrar contratos colectivos, se utilizó la cláusula de exclusión para afiliar a los trabajadores a los sindicatos, así como, para contar siempre con las mayorías que permitieran huelgas legalmente existentes.

En 1918 nació la Confederación Regional Obrera Revolucionaria, bajo la filosofía de que la unión mejoraría las condiciones en que se laboraba, a partir de las instituciones ya contenidas en el artículo 123 Constitucional. Sin embargo, la mencionada Confederación, siguiendo los pasos de la Casa del Obrero Mundial, ofreció su apoyo al Gobierno a cambio de ventajas para sus agremiados, Plutarco Elías Calles era Secretario de Industria y Trabajo al momento de nacer la C.R.O.M. y desde entonces hasta asumir la Presidencia de la República, el apoyo siguió en aumento, hasta convertir a la coalición obrera en el principal pilar para la creación del Partido Laborista Mexicano.

En 1921 se crea la Confederación General de Trabajadores, con antiguos miembros de la Casa del Obrero Mundial, en 1929 de una escisión de la CROM, surge la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal. El apoyo gubernamental a las organizaciones sindicales durante el periodo fue marcado y la corrupción sindical, búsqueda de intereses particulares de los líderes, y que el sindicato funcionara como un instrumento electoral, fueron prácticas iniciadas entonces y que han continuado hasta la fecha.

En 1928, durante el gobierno de Plutarco Elías Calles, se crea el Partido Nacional Revolucionario, que después se convirtió en el Partido Revolucionario Institucional, una de sus bases la constituyeron los sindicatos que habían declarado su apoyo al Presidente en turno y que, en los años siguientes, harían coincidir sus intereses con los propósitos, principalmente económicos, del Estado.

De acuerdo con Graciela Bensusan, se obtuvo un mejoramiento de las condiciones laborales, si se compara con la época previa a la promulgación de la Constitución de 1917; sin embargo, este mejoramiento se dio para los sectores organizados por medio de la presión, la huelga , o las concesiones a las organizaciones sindicales como la CROM, CGT, entre otras.

Los sindicatos se convirtieron en organizaciones de una fuerza muy importante, los patrones buscaron negociar con algunos, así como contratar trabajadores no afiliados,

..., en la industria textil de Puebla y el Estado de México, la contratación de “obreros libres”, el desconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, la prohibición para efectuar colectas, el despido de las directivas y las maniobras patronales con el apoyo del ejército, para tratar exclusivamente con los sindicatos dispuestos a respaldar sus decisiones.<sup>62</sup>

### **2.3 La Ley Federal del Trabajo de 1931. Intervención estatal en las relaciones laborales.**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 preveía que las legislaturas estatales legislaran en materia de trabajo, en julio de 1929 el presidente Emilio Portes Gil, propone al Congreso la reforma de la fracción X del

---

<sup>62</sup> *Ibid*, p. 105

artículo 73 de la citada Constitución, respecto a las facultades del Congreso de la Unión con la finalidad de que este último fuera el único órgano facultado para la expedición de leyes en materia de trabajo. La reforma fue aprobada e iniciaron los trabajos para la creación de la primera Ley Federal del Trabajo.

El proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931 tomó en consideración las conclusiones de una Convención Obrero Patronal organizada por la Secretaría de Industria y Trabajo. En materia colectiva el objetivo general era controlar a los sindicatos y los estallamientos a huelga, lo cual fue alcanzado a través de tres instituciones: la huelga legal y su calificación, el sindicato con los requisitos legales para su existencia.

En materia individual, el proyecto de ley unificaba los criterios contenidos en las leyes estatales, tomó en consideración las prestaciones que se habían creado en contratos colectivos, tales como el aguinaldo, la prima vacacional, la prima de séptimo día o dominical y la de antigüedad, también es cierto que el artículo primero transitorio disponía que, por mutuo acuerdo de las partes o por laudo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se podían disminuir o incluso desaparecer condiciones superiores o que no estuvieran contenidas en el artículo constitucional. El artículo en comento, también daba la posibilidad a los patrones de demandar ante las autoridades que quedaran sin efectos o se disminuyeran las cláusulas de un contrato colectivo que establecieran condiciones superiores a las contenidas en el Código o en el artículo 123 constitucional. En 1931, después de la promulgación de la ley, las Juntas de Conciliación y Arbitraje recibieron numerosas demandas de los patrones con la finalidad de hacer efectiva la disposición transitoria.

Un representante de la Cámara de Comercio e Industria de León, Guanajuato, al presentar la postura de sus representados en la Cámara de diputados, en el periodo de discusión del proyecto de ley, opinó:

...los derechos y privilegios concedidos no provenían de las leyes económicas ni del “grado de prosperidad de los negocios”, ni del rendimiento del trabajador, sino del sólo hecho de ser trabajador...la vanidad podrá hacer que se promulgue un Código muy radical, aunque no se exija su cumplimiento por no paralizar nuestras industrias.<sup>63</sup>

Los representantes patronales que acudieron a exponer su punto de vista a la Cámara de Diputados, expresaron que el proyecto tenía la tendencia de beneficiar al sindicato, que no se consideraba que, desde su perspectiva, los aumentos y mejoras en cuanto a condiciones de trabajo habían sido impuestas por la vía de paros, violencia y presiones, que el proyecto no atendía criterios económicos y ponía en riesgo sus empresas, desde su perspectiva se les exigía demasiado en un contexto de crisis económica, y se manifestaban en contra de la estructura y organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El argumento de paralización de las industrias y de que las condiciones que contenía la ley de 1931 eran contrarias a la realidad económica, así como el de que las Juntas de Conciliación serían parciales en sus determinaciones, duró a los patronos una década, a partir de 1940 se dieron cuenta que la ley les permitía mantener a los sindicatos y las huelgas controladas, así como que los representantes obreros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran elegidos de entre los miembros de las Federaciones y Confederaciones obedientes a los lineamientos del Estado.<sup>64</sup>

En el contexto de discusión de la Ley Federal de 1931, se encuentran las consecuencias de la crisis económica de 1929, en México fueron el descenso del Producto Interno Bruto, la devaluación del peso, la caída de la producción en diversas ramas industriales y el desplome de una de las industrias más importantes: la minería.

---

<sup>63</sup> *Ibid*, p. 180

<sup>64</sup> Cfr. *Ibid*, p. 180

Esta etapa estuvo marcada por el cierre de empresas, reajustes de personal, reajustes de jornadas, disminución de salarios y días de descanso:

El número de desempleados llegó a triplicarse entre 1929 y 1931 y a cuadruplicarse un año más tarde. Aun cuando las huelgas no se incrementaron en esos dos años, el número de conflictos laborales creció más de cuatro veces entre 1928 y 1932, siendo los despidos injustificados y el incumplimiento de los contratos las causas más importantes.<sup>65</sup>

El rasgo característico del proyecto en discusión era la intervención del Estado en los conflictos obreros, tanto individuales como colectivos, en adelante ese rasgo se convertiría en la posibilidad de adaptar las instituciones laborales a la política laboral del periodo presidencial correspondiente.

Durante el gobierno de Abelardo Rodríguez (1932-1934), los tribunales laborales tripartitos y el arbitraje estatal en las huelgas probaron su utilidad para transitar por la última fase del periodo de crisis económica, a la que se dio respuesta privilegiando el interés patronal de trasladar a los trabajadores el costo del reajuste.<sup>66</sup> A partir de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, como efecto de la federalización de la materia laboral, se ajustaron las instituciones laborales, obedeciendo criterios económicos y políticos; sin necesidad de reformar el texto legal. Lo anterior fue favorecido por la intervención estatal en las relaciones de trabajo y el control de los sindicatos a través del modelo adoptado para su formación, registro y el ejercicio de derechos colectivos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 agregó al catálogo de prestaciones de algunas legislaciones locales, conceptos que habían sido obtenidos por la contratación colectiva, como fue el caso del aguinaldo, la prima de antigüedad, la prima vacacional, y la prima dominical; sin embargo, dejó sin reglamentar el derecho a la vivienda y el derecho al reparto de utilidades de las empresas, del

---

<sup>65</sup> *Ibid*, p.181

<sup>66</sup> *Ibid*, p.209.

mismo modo dejó a la interpretación de los órganos encargados de su aplicación la estabilidad en el empleo.

En este tema de estabilidad en el empleo, las resoluciones de 1936 y de 1941 relativas emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Interpretaron el sentido de la norma en un sentido en 1936, y en otro completamente distinto en 1941.

La fracción XXII del artículo 123 constitucional, contenía el derecho del trabajador a mantener su empleo, salvo el caso de que existiera una justificación para la terminación de dicha relación, de no existir tal justificación el patrón tiene la obligación de reintegrarlo en el empleo. El texto original del artículo 123 en su fracción XXII señalaba:

El patrón 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 a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.<sup>67</sup>

En 1936, la Suprema Corte sostuvo que cuando el trabajador acudía ante la autoridad laboral en virtud de un despido injustificado, solicitando la reinstalación en su empleo, no se debía admitir que el patrón se negara a acatar el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se previó pues que el patrón debía cubrir en ese caso, una serie de indemnizaciones al trabajador, según lo disponía el artículo 602 de la Ley, en la figura de la insumisión al arbitraje.

---

<sup>67</sup> Tena, *Op. cit.* Nota 51, p.873



En 1941, la Suprema Corte cambió radicalmente el criterio en ejecutoria del 21 de febrero de 1941, afirmó que los patrones podían negarse a la reinstalación, pagando daños y perjuicios, pues de acuerdo con el criterio de la Corte en ese periodo, la obligación de la reinstalación era una obligación de hacer, y resolvió que no podía coaccionarse su cumplimiento. Al respecto Néstor de Buen menciona:

Es claro que la premisa es falsa: la obligación de reinstalar es sustancialmente de dar y no de hacer y por lo mismo también es falsa la conclusión. Pero mediaron intereses políticos coincidentes con la derechización de la política mexicana a partir del conservadurismo del general Manuel Ávila Camacho.<sup>68</sup>

El cambio de criterio adoptado por la Suprema Corte en el tema de la estabilidad en el empleo no fue un elemento aislado, en su contexto se encuentra la política de pactos celebrados con distintas organizaciones sindicales, con la finalidad de limitar el ejercicio del derecho de huelga y la cooperación entre sindicatos y patrones, al respecto señala Néstor de Buen:

En 1942, el Presidente hace un llamamiento con el lema <<Unidad Nacional>>, cuyo principal objeto sería lograr que la Confederación Nacional Proletaria y los sindicatos mineros y electricistas aceptaran la política de conciliación obrero patronal, lo que culminaría, pocos años después, el 7 de abril de 1945 con la firma del pacto obrero-patronal, celebrado entre la CTM y la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, que procuraba la cooperación de la batalla de la producción, para robustecer la economía nacional y lograr la independencia económica de México, con renuncia de la huelga que se dejaba sólo para casos extremos.<sup>69</sup>

La “Unidad Nacional” significó un cambio en la forma de lidiar con los conflictos en las relaciones de trabajo, implicó topes a las negociaciones salariales,

---

<sup>68</sup> De Buen, Néstor, “*El desarrollo del derecho del trabajo y su decadencia*”, México, Porrúa, 2005, p. 22

<sup>69</sup> De Buen, Néstor, *Op. cit.* Nota 47, pp. 351-352

contractuales, y en general a las remuneraciones del trabajo, cierta preferencia y protección a los intereses de las empresas por parte de las autoridades encargadas de la aplicación de la Ley.<sup>70</sup>

En el contexto del primero criterio sobre estabilidad en el empleo de 1936, se encuentra el nacimiento de la Confederación de Trabajadores de México, la CTM, con el apoyo de Lázaro Cárdenas a su primer dirigente, Vicente Lombardo Toledano, y como señala Néstor de Buen: “Nace mediatizada, en la medida en que es el instrumento de Cárdenas para combatir la fuerza política de la C.R.O.M.”<sup>71</sup>

El sucesor de Vicente Lombardo a partir de 1947 fue Fidel Velázquez, sólo un año después de que la Suprema Corte cambiara la interpretación sobre estabilidad en el empleo, y en los años que siguieron Velázquez y su grupo de apoyo al interior de la CTM: “hacen del sindicalismo político su bandera, y prestan su adhesión incondicional al presidente en turno, a cambio de posiciones políticas y otras ventajas transformando la CTM, en muchos casos, en una gran fábrica de líderes venales y de contratos colectivos a gusto de los patrones.”<sup>72</sup>

Entre 1935 y 1946 se dan reformas al ordenamiento jurídico aplicable a las relaciones de trabajo, entre las más importantes:

- La creación del apartado “B” del artículo 123 constitucional separando y diferenciando en diversos aspectos, a los trabajadores al servicio del Estado de los trabajadores particulares. Reglamentación especial para los trabajadores bancarios, que sujeta el ejercicio de derechos colectivos; pero que mejoró su situación a nivel individual.

---

<sup>70</sup> Bensusan Areous, *Op. cit.* Nota 55, p.239

<sup>71</sup> De Buen, Néstor, *Op. Cit.* Nota 47, p. 375

<sup>72</sup> *Ibid.* p. 376

- Se suprimió la prohibición a los sindicatos de ejercer actividades políticas que contenía la Ley Federal del Trabajo de 1931, y que venían realizando, a pesar de la prohibición, la C.R.O.M. y la CTM.
- Se crea, en la Ley de Vías Generales de Comunicación, la figura de la requisa, toma de instalaciones por parte del ejército, figura utilizada para terminar las huelgas en los servicios públicos.
- Reforma a la Ley Federal del Trabajo para denominar ilícito y delictivo el impedir, en un centro de trabajo en huelga, la continuación de labores por trabajadores no huelguistas, así como el impedir la reanudación de labores ante la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga por parte de la autoridad.
- Reforma al Código Penal para establecer el delito de disolución social. Del mismo modo, la vagancia y la mendicidad eran considerados delitos contra la economía.

Las reformas antes resumidas, permiten apreciar el interés de mantener bajo control a los sindicatos, mejorar las condiciones individuales de algunos sectores a cambio de limitar el ejercicio de la huelga. El sentar estas bases de control sindical provocó que entre 1940 y 1970 se consolidara en México un modelo de dirigencia sindical llamada "charrismo sindical". El nombre le viene del apodo del líder del sindicato ferrocarrilero, Jesús Díaz de León "el charro", y se refiere a la figura de un Secretario General obediente a las órdenes del Ejecutivo Federal, y del partido político correspondiente, que no es representativo de sus agremiados, y que representa un control sindical por parte del Estado, pues las directivas sindicales debían pasar por la aprobación del Presidente de la República.

Durante el gobierno de Miguel Alemán Valdés (1946-1952) se destaca el aumento de la inversión extranjera, y se enfatiza el control de los sindicatos a través de las centrales, principalmente la CTM , como se ha mencionado, las tomas de nota se convierte en formas de control sindical, este reconocimiento de la autoridad de la

existencia del sindicato se vuelve fundamental, del mismo modo se sujetan las peticiones y las negociaciones respecto de aumentos salariales y revisiones de contratos colectivos de las citadas organizaciones obreras, así como el ejercicio de derechos colectivos, principalmente la huelga, Graciela Bensusan refiere respecto de este periodo presidencial:

En conjunto, las principales instituciones laborales (sindicatos, contratos colectivos, huelgas, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Comisión Nacional de Salarios Mínimos) funcionaron como eficaces instrumentos de ejecución de políticas económicas. Esto significa que se transformaron en los hechos en mecanismos flexibilizadores de las restricciones al poder patronal contenidas en la legislación, mucho antes que el neoliberalismo condujese a esos derroteros.<sup>73</sup>

Este antecedente de flexibilización por la vía del control de la acción colectiva resulta muy importante para el presente proyecto de investigación, porque implica que los derechos y condiciones de trabajo establecidos como mínimos por el artículo 123 constitucional, regulados en la Ley Federal del Trabajo de 1931 fueron no aplicados o aplicados en la forma que conviniera a determinados intereses, es el primer antecedente del actual proceso de flexibilización de los derechos laborales, de determinación de las condiciones de trabajo.

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la Ley de 1931, guardaba similitud con el procedimiento en materia civil, que considera a ambas partes en igualdad de circunstancias, en todas las etapas procesales, no existía una repartición de cargas probatorias basada en la equidad, ni se consideraba que una de las partes se encontraba en estado de necesidad, en tanto que la otra se encontraba en mejor posición para proveer medios de prueba; sin embargo, facultaba a las Juntas para resolver en conciencia los conflictos ante ellas planteados.

---

<sup>73</sup> Bensusan Areous, *Op. Cit.* Nota 55, p.239

Durante el periodo presidencial de Adolfo López Mateos (1958-1964), se producen diversas reformas al artículo 123 constitucional, paralelamente se reprimen los paros iniciados por el Sindicato de Ferrocarriles Nacionales de México con la finalidad de obtener un aumento de 16% al salario así como prestaciones médicas, fondo de ahorro, y prestaciones de vivienda, pues los sindicatos debían mantenerse dentro de los topes impuestos.

Las reformas al artículo 123 constitucional en 1962 , fueron las siguientes:

- Se elevó la edad mínima para ingresar a trabajar de 12 a 14 años y se agregó la prohibición de laborar jornada extraordinaria para las mujeres, con el pago del triple de salario como pena, esto derivó en una menor contratación de mano de obra femenina.
- Se reforman las fracciones VI y IX del apartado A, relativas a los salarios mínimos, creando el salario mínimo profesional y creando comisiones estatales de salarios mínimos que fijarían dicha retribución por zonas económicas.
- Se agregan empresas al listado de aquellas cuyos conflictos son de competencia federal.
- La reforma más importante fue la relativa al derecho a la estabilidad en el empleo, se reforma la fracción XXI del apartado A del artículo 123 constitucional para quedar en los siguientes términos:

Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado de indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

- Se adiciona la fracción XXII con el siguiente párrafo: La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Se incluye en el artículo 123 constitucional la figura de la insumisión al arbitraje, que en años posteriores sería precisada por la jurisprudencia y sería integrada a la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual se convirtió, en el instrumento procesal para evadir la obligación de la reinstalación por parte de los patronos.

Respecto de las reformas del periodo Néstor de Buen comenta:

López Mateos no pudo, o no quiso, romper con una tendencia evidente en la evolución social de México que resultaba congruente con la influencia, cada vez mayor, del capitalismo, y con la transformación de la política económica nacional, de una fórmula de dirigismo económico pasó entonces al pleno intervencionismo estatal.<sup>74</sup>

Así, desde la década de los años cuarenta hasta los años ochentas, existieron algunas ventajas y beneficios para los sectores organizados y que formaban parte de los sindicatos y centrales principales del país, beneficios que sobre todo se obtenían por la participación política de los líderes y directivas sindicales, así como de sus agremiados; Graciela Bensusan señala que paralelamente: “Se desarrollaron también zonas de abierta o encubierta transgresión a la legalidad, principalmente en la pequeña y mediana empresa, donde amplios sectores de asalariados prestaron sus servicios en condiciones precarias e inferiores a las establecidas en el orden jurídico.”<sup>75</sup>

Al respecto Octavio Loyzaga señala:

---

<sup>74</sup>De Buen, Néstor, *Op. cit.* Nota 47, p.388.

<sup>75</sup>Bensusan Areous, *Op. cit* Nota 55, p.259

...el Estado mexicano durante los años cuarenta delineó un modelo económico de despliegue industrial basado en la sustitución de importaciones...Este modelo fue resultado de un pacto social entre el sector empresarial y los asalariados en el que ambos aceptaron el <<tutelaje>> estatal: el primero porque resultaba el principal favorecido de las políticas que se instrumentaron para alentar el crecimiento industrial y el segundo porque el Estado, revistiéndose de una imagen paternalista, se autodenominó protector del trabajador.<sup>76</sup>

## **2.4 La Ley Federal del Trabajo de 1970.**

La Ley Federal del Trabajo vigente, fue promulgada el 1° de mayo de 1970, en un clima político afectado por los sucesos de octubre de 1968, a diferencia de la ley de 1931, no estuvo precedida por foros o consultas a las organizaciones patronales o laborales, Néstor de Buen señala: “La ley de 1° de mayo de 1970... se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968.”<sup>77</sup>

La Ley Federal del Trabajo de 1970 recibió, al igual que la ley del 1931 abierta oposición de los empresarios, organizaciones patronales enviaron a la Cámara de diputados, un estudio sobre el contenido de la ley, dividían las críticas entre aspectos no objetables, objetables e inaceptables.

Dentro de los aspectos inaceptables de la ley, los patrones encontraban los siguientes: la obligación que les imponía la nueva ley para interrumpir la jornada por media hora para el descanso de los trabajadores, la disposición que señala

---

<sup>76</sup> Lozaga de la Cueva, Octavio, *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, México, UAM-Azc.-Miguel Angel Porrúa, 2002, p.41

<sup>77</sup> De Buen Néstor, *Op. cit* Nota 47, p.391

que el salario se integra con todas las prestaciones que perciba el trabajador, disposición que se había copiado íntegramente de un convenio de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por México, la prima de antigüedad, de definición de quienes eran considerados trabajadores de confianza, la reglamentación de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, principalmente.<sup>78</sup>

Durante el sexenio del presidente Luis Echeverría tuvo lugar uno de los fenómenos interventores del Estado en las relaciones individuales de trabajo de mayores dimensiones, con graves resultados: los aumentos salariales. La crisis económica mundial de 1973, provocó en México un incremento de precios y la caída de los salarios, sin precedente.

La Ley Federal del Trabajo disponía la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo cada dos años, tanto a su clausulado en general como a los tabuladores salariales, varios sindicatos emplazaron a huelga para solicitar aumentos de emergencia a los salarios, en virtud de la crisis económica, obtuvieron un incremento del 20% a instrucción de la Comisión Nacional Tripartita, que había sido creada dos años antes con la finalidad de estudiar el desempleo, la industria, costo de vida y vivienda.

En 1974 se repitió el emplazamiento de diversas organizaciones sindicales, que solicitaron, nuevamente, un aumento salarial de emergencia, la Comisión Nacional Tripartita repitió la fórmula y otorgó un aumento del 22% a los salarios mínimos, y para el caso de los salarios superiores a cinco mil pesos, un incremento de mil cien pesos. En el año de 1975 se modificó la Ley Federal del Trabajo para que los salarios mínimos y los tabuladores salariales de los contratos colectivos de trabajo fueran revisables anualmente.

---

<sup>78</sup> Cfr. De la Cueva Mario, *“El nuevo derecho mexicano del trabajo”*, 11° ed., México, Porrúa, 1988, p.60



En 1976 se incrementó el Salario Mínimo General para el Distrito Federal en un 24% , la importancia de este salario y su aumento fue que sirvió de base para las revisiones de tabuladores salariales en contratos colectivos del mismo año, Néstor de Buen menciona que el problema no fue resuelto de forma consistente, por el contrario se generó otro: “El fenómeno inflacionario se convirtió en la preocupación esencial de los mexicanos.”<sup>79</sup>

El 31 de agosto de 1976 se produce otra alza salarial de emergencia que trajo complicaciones, reseña Néstor de Buen:

Surgió así, con todo su dramatismo, el problema del desempleo. Los despidos masivos y los cierres de las empresas, incapaces de mantener los costos salariales y apremiadas por un fisco implacable, fueron la nota fundamental del final de un periodo político que hizo presumir una mejoría en el nivel de vida de los trabajadores urbanos y agrícolas y que lamentablemente, no pudo lograr sus objetivos.<sup>80</sup>

El sucesor del presidente Luis Echeverría, José López Portillo, impuso ante la crisis inflacionaria, una política de austeridad, el objetivo principal era conseguir el compromiso de los sindicatos y los patrones en la restricción de los aumentos salariales, así como restringir el incremento en, para ello se recurrió a la concertación social. La concertación social es un procedimiento de diálogo entre los actores sociales para buscar soluciones a problemas, surgidos principalmente en crisis económicas, acentuadas en México y otros países en la década de los setentas. Esta concertación tuvo impactos importantes en las relaciones de trabajo, toda vez que los actores principales en los pactos surgidos de estos diálogos fueron las centrales, federaciones y confederaciones sindicales así como las cámaras patronales. El primer pacto derivado de la concertación en México, data de 1977, fue denominado Alianza para la Producción, y buscó limitar el

---

<sup>79</sup> De Buen, *Op. cit.* Nota 47, p.410

<sup>80</sup> *Ibidem.*

incremento a los salarios mínimos en un 10% para ese año, 12.8% en el año de 1978 y 13.5% de 1979.

Sin embargo, para el año de 1980 , se abandona el compromiso adoptado por patronos, sindicatos y Estado sobre los aumentos salariales, según cifras del Banco de México la inflación alcanzó los 28.5 puntos, razón por la cual se decretó un aumento en los salarios mínimos del 28.8%. La caída de los precios del petróleo a finales de 1981, producto del cuál dependía la economía nacional detona una crisis económica para el año de 1982, de esta forma el sexenio de José López Portillo culmina en crisis económica, con la devaluación del peso en el año de 1982 y la nacionalización de la banca en el mismo año.

Durante el sexenio de Miguel de la Madrid, en México se adoptan las políticas dictadas por el Fondo Monetario Internacional, a través de las “cartas de intención” que debían firmar los países que deseaban obtener créditos de dicha institución. Se fijó como prioridad el control de la inflación, por encima de las políticas sociales, con “la consecuente caída en el nivel de vida y el descenso en los índices de empleo, la reducción salarial por medio de los topes salariales y el aumento de precios, tarifas e impuestos.”<sup>81</sup>

La finalidad del presente apartado ha sido exponer las condiciones en que el ordenamiento jurídico en materia de trabajo, en México, ha evolucionado, desde el modelo de no intervención del Estado en ninguno de los aspectos de la relación de trabajo, la intervención del Estado en los procesos económicos, y en consecuencia en las relaciones de trabajo, las primeras leyes locales del trabajo, el artículo 123 de la Constitución Política de 1917, la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, el desarrollo de la relación entre Estado, trabajadores y sindicatos, la generación de un sindicalismo obediente de las instrucciones del Ejecutivo Federal y el Partido Político del que formaban parte, la Ley Federal del

---

<sup>81</sup> Loyzaga de la Cueva *Op. Cit.* Nota 76, p.43

Trabajo de 1970, y la intervención del Estado en la economía para controlar la inflación, a partir de las crisis económicas iniciadas en los años setentas.

Todo lo anterior con la finalidad de mostrar las condiciones específicas en que la relación individual de trabajo ha sido regulada en México, la forma en que los sindicatos han jugado un papel esencial en el proceso de regulación, el contexto de las leyes locales del trabajo, la disposición constitucional del trabajo y previsión social, así como las dos leyes federales del trabajo que han existido en México, el papel que ha jugado el Estado al intervenir en los procesos económicos antes de seguir los lineamientos neoliberales.

## **CAPÍTULO III**

### **EL ESTADO NEOLIBERAL MEXICANO: MARCO JURÍDICO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**

El capítulo anterior, contiene los antecedentes del problema de estudio, el tránsito de las relaciones individuales de trabajo sin regulación alguna, a la intervención del Estado, la regulación de las relaciones laborales, las leyes locales del trabajo, la creación del artículo 123 constitucional, la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, y la Ley vigente, de 1970.

En el presente capítulo se analiza el marco jurídico que regula la relación individual de trabajo en México, con la finalidad de encontrar sus elementos y las condiciones que, desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, son un marco mínimo para la prestación del servicio, mismas que, al menos teóricamente, deberían servir como base en cualquier relación de este tipo, sin que puedan verse reducidas.

#### **3.1 Concepto de relación individual de trabajo.**

La relación individual de trabajo es definida por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

Artículo 20.- 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.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

De lo anterior se desprende que los principales elementos de la relación individual de trabajo son: la prestación de un trabajo, mismo que debe desarrollado por el trabajador por sí y no a través de distinta persona y subordinado, mediante el pago de una remuneración económica.

El elemento más importante de la relación individual de trabajo, aquel que incluso define su naturaleza, es la subordinación, diversos criterios jurisprudenciales señalan que la subordinación es el elemento que sirve para diferenciar ésta de cualquier otra relación.

### **3.2 Las condiciones de trabajo en el Apartado “A” del artículo 123 constitucional.**

El artículo 123 constitucional se encuentra dividido en dos apartados, A y B, bajo el apartado A se regulan las relaciones de trabajo entre particulares, bajo el apartado B se regulan las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, en el presente proyecto de investigación nos enfocamos al estudio de las relaciones individuales de trabajo entre los particulares. La generalidad de los doctrinarios de Derecho del Trabajo, establecen una diferencia marcada entre el estudio del trabajo burocrático y el trabajo entre particulares.

El apartado A del artículo 123 constitucional, señala:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo

En razón de la existencia del apartado B en el mismo artículo para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, la expresión de “todo contrato de trabajo”, hace referencia únicamente a los contratos entre particulares, que no involucren al Estado, siendo facultad del Legislativo Federal la creación de normas

para la regulación de las relaciones de trabajo, respetando los mínimos que el texto constitucional contiene.

### *3.2.1 Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo no es definida en el texto constitucional, éste último sólo establece límites a su duración en las fracciones I y II, sin definir tipos de jornada, señala un máximo de ocho horas para aquella que denomina jornada máxima, en tanto que para la jornada de trabajo nocturno, fija un máximo de siete horas.<sup>82</sup>

La fracción II contiene la prohibición de labores insalubres o peligrosas en la jornada nocturna, así como la prohibición de emplear a trabajadores menores de dieciséis años en trabajos nocturnos industriales y cualquier otro tipo de trabajo en un horario posterior a las diez de la noche.<sup>83</sup>

El artículo 123 constitucional, en su fracción XI, contiene también límites a lo que la doctrina ha denominado jornada extraordinaria, aquella que rebasa los mínimos de duración que el propio artículo prevé, por circunstancias fuera de lo normal, las limitantes constitucionales a este tipo de jornada son: no exceder de tres horas al día, ni repetirse más de tres veces consecutivas.

La misma fracción contiene la obligación patronal de efectuar el pago de un 100% más del salario ordinario, cuando se labora jornada extraordinaria, así como

---

<sup>82</sup> Art. 123 Fracción I: La duración de la jornada máxima será de ocho horas

<sup>83</sup> Art. 123 Fracción II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

contiene la prohibición de que los trabajadores menores, aquellos comprendidos entre los 14 y 16 años, laboren este tipo de jornada.<sup>84</sup>

### *3.2.2 Días de descanso*

El artículo 123 constitucional impone la obligación patronal de otorgar al trabajador un día de descanso por cada periodo de seis días de labor, esto como condición mínima que, en una lectura integral del artículo constitucional, se desprende que puede ser mejorado.<sup>85</sup>

### *3.2.3 El salario*

El Constituyente de 1917, creo la institución del salario mínimo, el texto constitucional contiene la división entre el salario mínimo general y profesional, sus límites, y la forma en que deberá fijarse su monto.

Los salarios mínimos generales, deberán ser fijados según el costo promedio de vida en cada una de las tres zonas geográficas, A,B y C, en que para tales efectos ha dividido el país la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, órgano responsable de fijar el monto tanto de los salarios mínimos generales, como profesionales.

---

<sup>84</sup> XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

<sup>85</sup> IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

Los salarios mínimos profesionales se determinan en razón de ramas específicas de actividad económica, oficios, profesiones o trabajos especiales que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se ha encargado de listar en un catálogo, con definiciones precisas sobre los mismos y, que comprenden 86 hasta la fecha. El artículo 123 constitucional, señala la magnitud que deberán tener los salarios mínimos: ser suficientes para que un jefe de familia satisfaga necesidades normales en el orden material, cultural y social, así como para proveer de educación obligatoria a sus hijos, con la nota de que para el caso de los salarios mínimos profesionales, deberá atenderse en su fijación, a las condiciones específicas de la rama económica de que se trate.

El artículo 123 constitucional, prevé la creación de una comisión de integración tripartita, con representantes patronales, de trabajadores y del Estado, encargada de la fijación de los salarios mínimos, así como la posibilidad de que esta Comisión se auxilie de otras consultivas que resulten necesarias<sup>86</sup>, esta es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, creada en 1971 bajo el nombre de Comisión Nacional Tripartita, por Luis Echeverría.

La institución del salario mínimo existe desde 1917 en México, la Organización Internacional del Trabajo reconoció esta institución en 1928 y un sistema definitivo para su fijación en 1970, convenios 26 y 131, cabe señalar que los lineamientos de fijación de este tipo de remuneración, ya estaban contenidos en el artículo 123 constitucional desde 1917.

---

<sup>86</sup> Art. 123 VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.



El salario mínimo es, al menos en el texto, una protección al valor de la mano de obra humana, la intención del Constituyente de 1917 era evitar que el trabajo se convirtiera en una mercancía, que participara libremente en la ley de la oferta y la demanda para fijar su valor, Néstor de Buen comenta respecto al salario mínimo:

Implica una limitación fundamental a la posibilidad de la explotación ya que va más allá de la voluntad formal del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración exigua. Es un obstáculo a la necesidad del trabajador, que de otra manera aceptaría cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa.<sup>87</sup>

Este tipo de salario se encuentra exceptuado de embargos, compensaciones o descuentos. El calificativo de mínimo explica lo anterior, ya que el monto es lo menos que por cualquier trabajo, puede percibir una persona, por esta misma razón, no debe ser objeto de descuentos.<sup>88</sup>

Por último, el artículo 123 constitucional, contiene el principio de igualdad salarial, que señala que a trabajos idénticos, la remuneración debe ser idéntica, en consecuencia, quedó prohibida la discriminación salarial por razones de género, edad, nacionalidad, o cualquier otra basada en razones fuera del desempeño laboral.<sup>89</sup>

En su fracción X, el artículo 123 contiene la obligación patronal de pagar el salario en moneda de curso legal, sin posibilidad de que se pague en especie o en algún tipo de sustituto de la moneda.<sup>90</sup>

---

<sup>87</sup> De Buen Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, México, Porrúa, 1981, p. 203

<sup>88</sup> VIII.- El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;

<sup>89</sup> VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

<sup>90</sup> 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 que se pretenda substituir la moneda;

### *3.2.4 Estabilidad en el empleo*

La fracción XXII del artículo 123 constitucional, contiene el derecho a la estabilidad en el empleo, la cual es una limitación a la facultad del patrón para despedir un trabajador, salvo causas específicas, el texto constitucional deja a la ley reglamentaria determinar que causas justifican la terminación de la relación laboral.

La fracción en comento contiene la obligación del patrón, para el caso de un despido sin causa justificada, o por ingresar a una asociación o sindicato, o por haber participado en una huelga lícita; de indemnizar al trabajador con un importe de tres meses de salario o, cumplir el contrato de trabajo, a elección del trabajador.<sup>91</sup>

### *3.2.5 Nulidad de condiciones*

Ante la posibilidad de que, por la vía de la contratación individual, se busque la disminución de las condiciones que el artículo constitucional contiene, el Constituyente de 1917, en la fracción XXVII del artículo 123, señala que la renuncia o disminución de condiciones de trabajo, no obliga al trabajador y es nula.

Por tanto, son nulas de acuerdo con la referida fracción del artículo constitucional:

---

<sup>91</sup> 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 a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir 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 el consentimiento o tolerancia de él.

- Disposiciones que estipulen una jornada inhumana, en cuanto a que sea excesiva de acuerdo con la naturaleza del trabajo.
- Las que establezcan un salario que no cumpla con la característica de ser remunerador, esta calificación de no remunerador queda a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Las que establezcan un periodo superior a una semana para la percepción del jornal, recordando que de acuerdo con la doctrina del Derecho Laboral, el jornal se refiere a la percepción económica de los trabajadores de campo.
- Las que establezcan un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para la entrega del salario, cuando no se trate de trabajadores de estos lugares.
- Las que faculten al patrón a retener el salario por concepto de multas.<sup>92</sup>

### **3.3 Condiciones de trabajo en la Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo de 1970, aún vigente, ha sufrido mínimas modificaciones desde el año de su publicación, en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, en ella se contienen precisiones y conceptos de las instituciones y principios mínimos que contiene el apartado “A” del artículo 123 constitucional.

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, señala que las condiciones de trabajo, en ningún caso, podrán ser inferiores a lo que el Capítulo I, del Título

---

<sup>92</sup> XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: (a). Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. (b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (c). Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.(d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.(...) (f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

Tercero de la misma ley contiene, también señala que debe existir una relación de proporción, entre la importancia del trabajo y las condiciones para prestarlo.<sup>93</sup>

De acuerdo con el artículo 57 de la ley, las condiciones de trabajo pueden modificarse por cualquiera de las partes. El trabajador, puede solicitar dicha modificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en tres supuestos: cuando el salario no sea remunerador, cuando la jornada sea excesiva o cuando concurren circunstancias económicas que justifiquen la modificación de las condiciones de trabajo. El patrón, puede solicitar la modificación de las condiciones de trabajo únicamente en el supuesto de que concurren circunstancias económicas que justifiquen la modificación.<sup>94</sup>

### *3.3.1 Jornada de trabajo*

El artículo 123 constitucional establece una jornada máxima de ocho horas, así como una jornada de trabajo nocturno de duración máxima de siete horas, la problemática es que el Constituyente de 1917 no definió qué se entendería por jornada de trabajo, correspondió a la ley reglamentaria generar el concepto y forma de cómputo.

La principal dificultad para definir la jornada laboral, reside en los momentos en que se considera inicia y culmina, para poder computar cuantas horas forman

---

<sup>93</sup> Art. 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

<sup>94</sup> Art. 57. 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 la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

parte de la jornada de trabajo. Existen dos criterios al respecto, el primero, que considera que la jornada inicia en el momento específico en que se empiezan a realizar las labores, quedan excluidos de la jornada, aquellos dedicados a prepararse para laboral (cambio de ropa, checar ingreso, colocarse equipo de protección, así como el trayecto del domicilio al centro de trabajo), a este criterio se le denomina de tiempo efectivo, es utilizado en Uruguay y España.

El segundo criterio, considera que la jornada laboral incluye todos los momentos en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, incluye, sólo para algunos efectos, el trayecto ida y regreso, del domicilio al centro de trabajo. Este criterio se denomina de disponibilidad, y es el que ha sido adoptado en México.

El artículo 58 de la ley, define la jornada como el periodo de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo, la legislación mexicana hasta la fecha ha sostenido el criterio de disposición para determinar la jornada, no es necesario para considerar tiempo de la jornada, que el trabajador se encuentre efectivamente desarrollando las labores para las que fue contratado.<sup>95</sup>

El artículo 123 constitucional, tampoco define los tipos de jornada, únicamente señala un tope máximo a la jornada que llama nocturna. El artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo tres tipos de jornada: la jornada diurna, que será la que se desarrolle entre las seis horas y las veinte horas del día, la jornada nocturna, que será aquella que se desarrolle entre las veinte y las seis horas, y la jornada mixta, que será aquella que comprenda periodos tanto de la jornada diurna como de la jornada nocturna, siempre y cuando el periodo comprendido de jornada nocturna no exceda de las tres horas y media.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> Art. 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo

<sup>96</sup> Art. 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

El artículo 61 de la ley, señala que la jornada diurna deberá tener una duración no mayor a ocho horas, la jornada nocturna, de siete horas y la jornada mixta de siete y media horas, con excepción de la jornada mixta, los dos tipos de jornada anteriores encuentran los mismos límites en la disposición constitucional.<sup>97</sup>

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 63, señala que los trabajadores que desempeñen una jornada continua deberán disfrutar de media hora de descanso por lo menos,<sup>98</sup> la ley únicamente incluyó algo que era costumbre en los centros de trabajo, que los trabajos se suspendieran por un periodo para ingerir alimentos o descansar.

Sobre el tema de los descansos inter-jornada, la Ley señala que, para el caso de que en los periodos de reposo o comidas, si el trabajador no puede o no se le permite salir del centro de trabajo, estos periodos, aunque no sean efectivamente laborados, se computaran como parte de la jornada de trabajo.<sup>99</sup>

El artículo 59, dispone que la jornada será fijada por mutuo acuerdo entre las partes, con la condición de no exceder los máximos legales, este mismo artículo contiene la posibilidad de que las horas de trabajo sean repartidas de forma que se permita el descanso del trabajador del día sábado por la tarde, o alguna modalidad equivalente, es decir, que sean repartidas las horas de trabajo para

---

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

<sup>97</sup> Art. 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

<sup>98</sup> Art. 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

<sup>99</sup> Art. 64 Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

conseguir, en lugar de un día de descanso por cada seis de labor, un día y medio de descanso por el mismo periodo de labor.<sup>100</sup>

La interpretación jurisprudencial respecto del artículo 59 de la Ley, ha permitido el cómputo de la semana de forma semanal, se ha fijado un máximo semanal de cuarenta y ocho horas de jornada. Es importante aclarar, que este cómputo semanal existe en países como Uruguay y España, el que el criterio de jornada es de tiempo efectivo, y que en México, la interpretación jurisprudencial ha excedido el artículo 123 constitucional, con lo que altera la manera en que se cuentan las horas que conforman la jornada extraordinaria.

La Ley Federal del Trabajo contiene dos supuestos de prolongación de la jornada, el primero de ellos la jornada emergente, aquella que el artículo 65 contiene y que es la que se actualiza en caso de un siniestro en el centro de trabajo o riesgo inminente de un siniestro, que ponga en peligro la vida del trabajador, de sus compañeros de trabajo, del patrón, o la existencia del centro de trabajo, en este caso la jornada de trabajo se prolongará por el tiempo que resulte estrictamente indispensable para evitar la muerte del trabajador, sus compañeros, o el patrón o la desaparición del centro de trabajo a consecuencia del riesgo o siniestro.<sup>101</sup>

De acuerdo con el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada puede prolongarse por circunstancias fuera de lo normal, y no debe exceder de tres horas en un día, ni de tres veces consecutivas en el periodo de una semana, este último límite es una adición de la Ley, pues la fracción XI del artículo 123

---

<sup>100</sup> Art. 59 El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

<sup>101</sup> Art. 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar estos males.

constitucional señala únicamente que no se podrá dar en más de tres ocasiones consecutivas.<sup>102</sup>

Sobre la retribución de la jornada extraordinaria, el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo señala que las horas que se laboren en este tipo de jornada se pagarán con un 100% más del salario correspondiente a las horas ordinarias, por lo que hace a la retribución de la jornada emergente, las horas de prolongación deberán pagarse jornada se pagarán como si se tratara de una jornada ordinaria.<sup>103</sup>

Por último, la Ley Federal del Trabajo contiene dos protecciones especiales para el caso de la jornada extraordinaria, la primera de ellas es que los trabajadores no se encuentran obligados a laborar un periodo de tiempo superior a los que autoriza la Ley, sin embargo, la interpretación jurisprudencial ha señalado que, si bien es cierto no existe esta obligación de laborar periodos superiores a los que fija la Ley, para el caso de aquellos trabajadores que gozan de jornadas de duraciones inferiores a los máximos de ley, si existe la obligaciones de laborar jornada extraordinaria, hasta alcanzar el máximo legal.

La segunda es, para el caso de que la jornada extraordinaria exceda de nueve horas en el periodo de una semana, el patrón estará obligado a pagar, en lugar del 100% por las horas de labor extraordinaria, un 200% por aquellas horas que excedan el máximo de nueve semanales.

---

<sup>102</sup> Art. 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

<sup>103</sup> Art. 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.



### 3.3.2 Días de descanso

El artículo 123 constitucional contiene la obligación patronal de otorgar al trabajador un día de descanso por cada seis de labor, el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, confirma la disposición constitucional; sólo agrega que dicho día de descanso deberá otorgarse con goce de salario íntegro.<sup>104</sup>

Sobre el día de descanso, el artículo 71 de la Ley señala que en los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso sea el día domingo, por cuestiones que obedecen a factores culturales y religiosos, en la década de los años cincuenta, México ratificó un Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, el cual en su artículo seis, numeral tres señala que “El período 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.”<sup>105</sup>

El mismo artículo 71 de la ley crea la prima dominical, que es una percepción extra del 25% sobre el salario diario, para aquellos trabajadores que presten servicios en día domingo, la cual podría mejorarse a través de la contratación colectiva o el acuerdo entre patrones y trabajadores.<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> Art. 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro

<sup>105</sup> Convenio número 106, “Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)”, 1957, vigente a partir de 1959, obtenido de [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>106</sup> Art.71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Para el caso de que el trabajador preste servicios en el día que le corresponda de descansos la Ley prevé que ese día deberá pagársele un salario doble, además del salario ordinario que correspondía al día de descanso laborado.<sup>107</sup>

La Ley también contiene un listado de los días de descanso obligatorios en el periodo anual, los que también son conocidos como feriados nacionales, actualmente a raíz de una modificación al artículo 74 en el año de 2006, se adoptó una modalidad de descansos utilizada en otros países denominada “fines de semana largos”, en los cuales se intercambia el día de descanso original por un lunes, con lo cual se tiene un fin de semana de tres días de descanso.

Los “fines de semana largos” tienen la intención de evitar los llamados “puentes” o faltas masivas en los centros de trabajo cuando el día feriado concurría en un día entre semana y los trabajadores llegaban a acumular hasta dos faltas consecutivas previas o posteriores al día feriado.

Actualmente los días de descanso obligatorio son:

- 1.- El 1 de enero de cada año.
- 2.- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero (aniversario de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).
- 3.- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo ( aniversario del natalicio de Benito Juárez).
- 4.- El 1 de mayo de cada año (Día del Trabajo).
- 5.- El 16 de septiembre de cada año (Aniversario del Inicio del Movimiento de Independencia en México de 1810).

---

<sup>107</sup> Art. 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

6.- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre (fecha conmemorativa del inicio de la Revolución Mexicana de 1910).

7.- El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

8.- El 25 de diciembre (Navidad).

9.- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

La Ley Federal del Trabajo, prevé que algunos los centros de trabajo no puedan parar funciones en los días feriados, por ello el artículo 75 señala que a través de convenio entre patrón y trabajadores, podrán acordar el número de trabajadores que deberá laborar los días de descanso obligatorio, de no llegarse a un convenio intervendrá la Junta de Conciliación y Arbitraje. Estos trabajadores que sean designados estarán obligados a laborar en día de descanso obligatorio, pero percibirán un salario doble por el servicio prestado.<sup>108</sup>

### 3.3.3 Vacaciones

La Ley Federal del Trabajo, generó un sistema de vacaciones anuales obligatorias, que aumenta progresivamente de acuerdo con la antigüedad del trabajador.<sup>109</sup> Este sistema genera la siguiente tabla de vacaciones:

---

<sup>108</sup> Art. 75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deba prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

<sup>109</sup> Art. 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis laborables, y que aumentará

Antigüedad	Días de vacaciones
Antigüedad menor a un año	Proporción
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
5 a 9 años	14 días
10 a 14 años	16 días
15 a 19 años	18 días
20 a 24 años	20 días

Es importante señalar que, la Ley Federal del Trabajo prohíbe que las vacaciones sean pagadas en lugar de disfrutadas, la doctrina del Derecho Laboral ha señalado que esta disposición obedece a que las vacaciones son una institución jurídica, la cual tiene su razón de ser en la necesidad de descansar por un periodo de varios días consecutivos en un año, por lo tanto, dicho descanso no debiera ser susceptible de ser expresado en dinero y pagado en lugar de disfrutado.

Existe una sola excepción en el artículo 79 de la Ley, los trabajadores que no cumplan un año de servicios, ellos sí podrán recibir una compensación económica proporcional por concepto de vacaciones.<sup>110</sup>

El disfrute de un periodo de descanso anual genera gastos extraordinarios, razón por la cual la ley incorporó la prima vacacional, que es una percepción que debe recibir el trabajador, correspondiente a un 25% sobre el monto de los salarios de

---

en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

<sup>110</sup> Art. 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

su periodo de vacaciones, para resarcir los gastos extraordinarios que se pudieran generar en el periodo vacacional.<sup>111</sup>

Al respecto Baltasar Cavazos Flores señala:

Esta prima se estableció ante la necesidad de que los trabajadores disfrutaran realmente de sus vacaciones, ya que sin ella no era posible que las tomaran en virtud de que su salario diario ya se encontraba, de antemano, gastado.<sup>112</sup>

En relación al momento en que podrán disfrutarse las vacaciones, la Ley señala que deberán disfrutarse en los siguientes seis meses al aniversario de ingreso al trabajo, para tal efecto, el patrón se encuentra obligado a entregar anualmente una constancia que contenga tanto la antigüedad del trabajador como el periodo de vacaciones que le corresponda disfrutar.<sup>113</sup>

### 3.3.4 Salario

El artículo 123 constitucional no definió qué debe entenderse por salario, ni que conceptos lo integran, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 82, lo define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.<sup>114</sup>

---

<sup>111</sup> Art. 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

<sup>112</sup> Cavazos, Flores Baltasar, *Ley Federal del Trabajo, comentada, tematizada y sistematizada*, México, Trillas, 32° edición, 2007, p.149.

<sup>113</sup> Art. 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

<sup>114</sup> Art. 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede ser fijado de diversas formas, de acuerdo al tipo de trabajo , a la temporalidad, o a la duración de la relación de trabajo.<sup>115</sup> Sin embargo existe una disposición que prohíbe exceder plazos para su pago: de una semana para aquellos trabajadores que desempeñen un trabajo material y quince días para los demás trabajadores<sup>116</sup>, el problema es que no existe una definición de trabajo material, y en estos casos la práctica impone diversos plazos y modalidades de pago.

En el mismo sentido de las fracciones que se refieren al salario en el apartado “A” del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo dispone que el salario debe reunir la condición de ser remunerador, es decir, ser lucrativo en relación a la cantidad y calidad del trabajo prestado, del mismo modo, el salario nunca deberá ser menor al fijado como salario mínimo. Para fijar su monto deben tomarse en cuenta la calidad y la cantidad del trabajo prestado.<sup>117</sup>

El salario pagado al trabajador es integrado por los conceptos que recibe de forma ordinaria, permanente, no condicionada y entregada al trabajador a cambio de su trabajo, estas características han sido señaladas por la jurisprudencia, la ley únicamente refiere, en su artículo 84, que el salario se integrará con el pago en efectivo y las gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador por su trabajo.

---

<sup>115</sup> Art. 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

<sup>116</sup> Art. 88 Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

<sup>117</sup> Art.85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

La integración salarial, de acuerdo con el mismo instrumento legal es utilizada para el cálculo de las indemnizaciones.<sup>118</sup>

En la práctica y de acuerdo con la doctrina del Derecho Laboral, la integración salarial es un procedimiento matemático en el cual al salario cuota diaria o nominal, se le suman los factores diarios de los conceptos de integración, el trabajador que únicamente cuenta con condiciones de trabajo de ley, ninguna de tipo extralegal, integra su salario con los conceptos diarios del aguinaldo y la prima vacacional.

### 3.3.5 Aguinaldo

El aguinaldo es una prestación laboral creada en México, en otros países existen prestaciones similares, como en Estados Unidos de América, en donde, algunos trabajadores gozan de un *Christmas Bonus*, o bono navideño, que es una cantidad extraordinaria entregada en la época decembrina, cuyo monto tiende a ser variable y determinado, generalmente, en razón de la productividad de las empresas.

El aguinaldo tiene una naturaleza distinta, la Ley fija un monto mínimo para el aguinaldo, quince días de salario ordinario, para todos los trabajadores, cantidad que debe ser entregada antes del veinte de diciembre de cada año. Aquellos

---

<sup>118</sup> Art. 84. El salario se integra con 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.

Art. 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios tienen derecho a recibir una parte proporcional al tiempo laborado.<sup>119</sup>

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo justifica la existencia de esta prestación en los siguientes términos:

El pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con el salario, porque éste está destinado a cubrir las necesidades diarias. El artículo 87 recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del veinte de diciembre de cada año, equivalente a quince días de salario, por lo menos.<sup>120</sup>

### 3.3.6 Salario mínimo

La Ley Federal del Trabajo, de forma reglamentaria a lo dispuesto en la fracción VI y VIII del artículo 123 Constitucional, regula lo relativo a la figura del salario mínimo, lo define básicamente en los mismos términos que el texto constitucional como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

En cuanto a su monto, la ley refiere en el artículo 90 dispone que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el

---

<sup>119</sup> Art. 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado, cualquiera que fuere este.

<sup>120</sup> Exposición de Motivos de la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, del C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, del 9 de diciembre de 1968, en Cavazos Flores, *Op. Cit.*, cita 31, p.32



orden material, social y cultural, así como para proveer de educación obligatoria a sus hijos.<sup>121</sup>

la Ley divide los salarios mínimos en generales, que a su vez se dividen de acuerdo a tres áreas geográficas, A, B, y C división que responde al costo de vida en la zona correspondiente; y en salarios mínimos profesionales, para determinados oficios y profesiones, cuyos perfiles son definidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, constando el listado de oficios y profesiones, a la fecha, de 86.<sup>122</sup>

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, como lo señala el texto constitucional, se conformará de forma tripartita, por representantes de patrones y trabajadores así como del Estado, Comisión que tiene a su cargo la fijación anual del monto de los salarios mínimos tanto generales como profesionales, así como la división del territorio nacional en las áreas geográficas respectivas para la fijación de los salarios mínimos generales.<sup>123</sup>

---

<sup>121</sup> Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

<sup>122</sup> Artículo 92.- Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

<sup>123</sup> Artículo 95.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.

Artículo 96.- La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

La Ley contiene, en su artículo 97, los únicos casos permitidos de descuento al salario mínimo, los cuales son:

1. Pensiones alimenticias
2. Pago de rentas de las viviendas que se den en arrendamiento a los trabajadores. Este descuento no podrá exceder del 10% del salario
3. Pago de abonos para cubrir los préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación. También se permite el descuento del 1% a los trabajadores a quienes se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT. Ambos descuentos deben haber sido aceptados libremente y en total no pueden exceder del 20% del monto del salario.
4. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas para el consumo de los trabajadores de, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Este descuento deberá haber sido aceptado libremente por el trabajador y no podrá exceder del 10% del salario.

### *3.3.7 Estabilidad en el empleo*

La estabilidad en el empleo significa, el derecho de permanencia del trabajador en su empleo, así como la constancia de un ingreso económico que le permita la manutención propia y de su familia, pretende generar un cierto nivel de certeza para el trabajador, en virtud de que la terminación de la relación de trabajo, debe encontrarse limitada a un listado de causales específicas.

El ordenamiento jurídico mexicano contiene, desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción XXII del apartado A, del artículo 123, modificado en el año de 1962, y en los artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho a la estabilidad en el empleo, que se traduce en la limitación a la facultad de una de las partes para terminar la relación laboral.

Respecto a este derecho, Carlos Reynoso Castillo señala:

...bajo una concepción de tipo <<liberal>, que partía del supuesto de la existencia de una igualdad de las partes en el contrato, se consideró que las posibilidades para dar terminado dicho contrato serían las mismas para los contratantes. Esta tendencia fue interrumpida con la adopción de normas dirigidas a imponer limitaciones al a ruptura del contrato cuando la iniciativa hubiera sido tomada por el empleador. Esta concepción <<social>> fue iniciada con la adopción de la Constitución mexicana en 1917, la cual introdujo la idea de <<justa causa>> como elemento necesario para despedir un trabajador, rompiendo así con el principio de <<libre ruptura>> o <<libre despido>>. El antecedente mexicano es importante en la medida que, históricamente, constituyó un modelo de referencia a partir del cual otros países latinoamericanos adoptarían más tarde disposiciones similares.<sup>124</sup>

La fracción XXII constitucional señala que el patrón que despida a un obrero sin causa justificada, por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber formado parte de una huelga lícita, está obligado a cumplir el contrato o a indemnizar al trabajador. Del mismo modo contiene el importe de la indemnización (tres meses de salario) y deja a la ley reglamentaria la determinación de los casos de excepción al cumplimiento del contrato con el pago de una indemnización.<sup>125</sup> La Ley

---

<sup>124</sup>Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del Trabajo, panorama y tendencias*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2006, p. 209

<sup>125</sup> 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 a indemnizarlo con el importe de tres meses de

Federal del Trabajo, en su artículo 46, refiere que tanto el trabajador como el patrón podrán rescindir en cualquier momento la relación de trabajo, cuando exista causa justificada.<sup>126</sup>

Por tanto, para rescindir la relación laboral, debe existir una conducta de alguna de las dos partes que dificulte o imposibilite la continuación del vínculo, mismas que la propia ley enuncia en casos específicos. Como puede apreciarse en el texto del artículo 46 de la ley, tanto el trabajador como el patrón, para terminar la relación de trabajo, deben tener una causa.

El artículo 47 contiene las causales que facultan al patrón para rescindir la relación laboral, es importante señalar la posibilidad de que otras conductas se consideren causales justificadas, ante la referencia de otras análogas y de la misma gravedad que las contenidas en el artículo referido, tal y como lo dispone la fracción XV del mismo.<sup>127</sup>

---

salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir 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 el consentimiento o tolerancia de él.

<sup>126</sup> Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

<sup>127</sup> Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

La jurisprudencia ha llenado de contenido la causal de “falta de probidad y honradez” contenida en la fracción II del artículo 47 de la Ley, algunos ejemplos son: el intento de sustracción de material del centro de trabajo, la posesión de drogas enervantes en el centro de trabajo, parar el servicio sin justificación ni autorización, registrar la entrada al trabajo por persona diversa, abandonar el centro de trabajo durante la jornada sin permiso, entre otras.

De las causales contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se pretende limitar el poder del patrón de terminar la relación de trabajo, con la intención de evitar los despidos arbitrarios. En el caso de la terminación por parte del trabajador, las causales se encuentran en el artículo 51 de la ley, y su razón de ser

---

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

es evitar que el trabajador se encuentre obligado a permanecer en una relación que implique aceptar malos tratos y conductas que lo afecten.

Las causales del artículo 51 son nueve, se refieren básicamente a engaños sobre condiciones de prestación del trabajo, que el patrón o las personas que actúen en su nombre, incurran en actos de violencia en contra del trabajador durante o fuera del servicio, la reducción del salario sin justificación, entre otras.<sup>128</sup>

### *3.3.8 Estabilidad en el empleo y expectativa a futuro*

La Asociación Internacional de la Seguridad Social define la seguridad social como: “todo programa de protección social establecido por una ley o por cualquier otro acuerdo obligatorio que ofrezca a las personas un cierto grado de seguridad de ingresos cuando afrontan las contingencias de la vejez,

---

<sup>128</sup> Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

supervivencia, incapacidad, invalidez, desempleo o educación de los hijos. También puede ofrecer acceso a cuidados médicos curativos o preventivos.”<sup>129</sup>

La imposibilidad de laborar por razones de edad, es una contingencia protegida por, prácticamente, todos los sistemas de seguridad social existentes en el mundo, José Luis Tortuero refiere: “De todos los supuestos de inactividad cubiertos por los sistemas de protección social, el más importante es, sin duda, la vejez o jubilación y ello no sólo porque es la causa más frecuente, en cuanto término previsible y normal de vida profesional, sino por el progresivo aumento de la edad media de la población y de su expectativa de vida actual.”<sup>130</sup>

El derecho a la estabilidad en el empleo, por la forma en que se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico mexicano, implica la estabilidad de un ingreso, pero dicha estabilidad, a través de la institución jurídica de la jubilación, se proyecta hacia el futuro y representa la seguridad de que, al actualizarse la contingencia de que el envejecimiento impida continuar laborando, se tenga un ingreso.

La jubilación es una institución jurídica que tuvo como pilar fundamental la solidaridad, consistía en el derecho a recibir una pensión en dinero cuando se alcanzara una edad específica, y por todos los años que restasen de vida al trabajador. Se fundaba en el hecho de que todos los trabajadores aportaban una parte de sus ingresos a un fondo común, que servía para financiar las pensiones de aquellos que se retiraban, en tanto nuevas generaciones seguían aportando, y el fondo se renovaba con nuevos recursos, los trabajadores en activo eran

---

<sup>129</sup> <http://www.issa.int/esl/Temas/Comprender-la-seguridad-social>, consultado el 24 de septiembre de 2012

<sup>130</sup> De Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio (coord.) *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, UNAM – Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1997, p. 695

solidarios con aquellos que se iban a retirar, lo importante era mantener un equilibrio entre trabajadores activos y trabajadores en situación de jubilación.

A partir de la Ley del Seguro Social de 1997, en México desapareció la figura de la jubilación, se crearon tres relacionadas: el retiro, la cesantía en edad avanzada y el retiro por vejez, la primera cubrió la contingencia que antes fuera cubierta por la jubilación; sólo que a partir de 1997, en el mismo sentido que en Chile y Argentina, los sistemas pensionarios mudaron del reparto, basado en la solidaridad arriba explicada, a la capitalización individual, modelo en el que cada trabajador, en lo individual, debe obtener una cuenta en una Administradora de Fondos para el Retiro, que se irá llenando de recursos con aportaciones individuales.

En el modelo de pensiones de capitalización individual, la estabilidad de un ingreso a futuro depende, casi absolutamente, de las aportaciones que durante la vida productiva se logren acumular en la cuenta individual, y de los rendimientos ofrecidos por las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como de las comisiones que por sus servicios de administración cobren dichas instituciones, y del rendimiento de las aportaciones. El monto es incierto, pues las proyecciones financieras el mismo que realizan las AFORES, son una apuesta al comportamiento del mercado, así como a las inversiones que con los fondos de retiro realizan las Administradoras en cuestión.

Según cifras de la Organización Internacional del Trabajo, sólo el 20% de la población mundial en edad de trabajar cuenta con acceso a regímenes generales de seguridad social, lo que significa que el mismo porcentaje de personas cuentan con una expectativa para acceder a una pensión al llegar a la edad de retiro. Las cifras en México no dan una perspectiva mejor, de la población ocupada según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en el año 2010, 44,651,832 personas, sólo un promedio de 13,808,633 en promedio, según datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, se encuentran dentro de la categoría de cotizantes



permanentes, un 30.92%. Es importante tener en cuenta que no todos los ocupados son trabajadores, como lo explicaremos más adelante, así como que los cotizantes permanentes ante el IMSS son un promedio que no necesariamente corresponde a población ocupada, pero nos sirve para dar un estimado que no nos aleja de la media mundial de acceso a la seguridad social y estabilidad con proyección al futuro.

### **3.4 La concertación social**

Las crisis económicas de los años setentas en diversos países trajeron consigo el desempleo, el cierre masivo de centros de trabajo y el alto riesgo de conflicto social. La concertación social, como acuerdo entre las representaciones de los factores de producción y el gobierno para solucionar el problema de la crisis económica, fue la solución aparente a algunos problemas.

En México, los pactos derivados de la concertación, persiguieron un objetivo muy importante: reducir la inflación, con un impacto especial en la condición de trabajo más importante: el salario.

Carlos Reynoso define la concertación social como:

Formas y espacios de diálogo entre los factores de la producción (empresas, trabajadores y Estado) al más alto nivel, y donde mediante el diálogo y los acuerdos básicamente políticos se ha intentado trazar y alcanzar metas comunes sobre temas de interés nacional.<sup>131</sup>

Uno de los primeros países en usar la concertación social fue España, en 1979, con el Primer Acuerdo Español, que fue la base de la reforma al Estatuto de los Trabajadores en 1980, firmado entre la Unión General de Trabajadores y la

---

<sup>131</sup> Reynoso Castillo, *Op. Cit.* Nota 124, p. 144

Confederación Española de Organizaciones Empresariales. Néstor de Buen comenta sobre las razones de los acuerdos o pactos de concertación social:

...su propósito ha sido evitar los efectos perniciosos de la lucha directa entre cada uno de los empresarios y sus trabajadores, organizados o no. En realidad se trata de un intento de superar la lucha de clases que se manifiesta en el compromiso, asumido en la cumbre, de resolver las cuestiones primordiales de tipo colectivo conforme a parámetros decididos que son, por la misma naturaleza de los protagonistas del pacto, aceptados de antemano por la gran masa de trabajadores y empleadores.<sup>132</sup>

Diversos teóricos, han criticado los Pactos Sociales mexicanos, principalmente en virtud de que la representatividad de los sindicatos que firmaron los acuerdos, fue cuestionada, lo cual afecta la validez de los pactos en virtud de que, requerirían de la auténtica representatividad del sector laboral, y de que los sindicatos firmantes debían haber agremiado a la mayor parte de los trabajadores que resentirían los compromisos del pacto, para que existiera la posibilidad de un cumplimiento efectivo.<sup>133</sup>

Resultan de interés para este proyecto de investigación, los pactos surgidos de la concertación social en México, en razón de que han tenido un efecto importante en el salario, ya que con la intención de controlar el crecimiento de la inflación, pusieron un tope a los aumentos salariales; a pesar de que también preveían un tope al aumento de los precios de las mercancías, la realidad fué que fueron resultaron efectivos para controlar los aumentos salariales, pero no el aumento de los precios de los productos.

El primer pacto de este tipo en México se llamó Alianza para la Producción, en el año de 1977, patrones, y sindicatos concertaron limitar el incremento a los

---

<sup>132</sup> De Buen, Néstor, *Concertación social, reconversión y empleo*, Porrúa, México, 1988, p.57

<sup>133</sup> Cfr. *Ibid*, pp.75-78.

salarios mínimos con un tope de 10% , para ese año, y se mantuvo a no más de dos puntos porcentuales en los años siguientes, a saber aumento de 12.8% en 1978 y 13.5% en el año de 1979, sin que se autorizaran entre periodos aumentos de emergencia.<sup>134</sup>

Los pactos sociales que interesan al presente proyecto son: el Pacto de Solidaridad Económica (PSE), firmado entre los sectores productivos el quince de diciembre de 1987, el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE) del quince de diciembre de 1989, el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad del 24 de mayo de 1992, el Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento del doce de diciembre de 1994, el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica del tres de enero de 1995, el Programa de Acción para Reforzar el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica del nueve de marzo de 1995, la Alianza para la Recuperación Económica del treinta de octubre de 1995 y el Acuerdo de Cooperación y Consulta de los Sectores Productivos del veinticuatro de febrero de 1998.

#### *3.4.1 Pacto de Solidaridad Económica (PSE) (15-12-1987)*

Este pacto nace como medida de emergencia para controlar una inflación que en 1987 llegó al 170%, con una fuga de capitales que ponía en riesgo empleos y la permanencia de los centros de trabajo, fue firmado el quince de diciembre de 1987 con Miguel de la Madrid, entonces Presidente de la República, como testigo de honor, y con la aceptación de las más importantes Cámaras Empresariales del país (el Consejo Coordinador Empresarial, la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, la Confederación Patronal de la República Mexicana entre

---

<sup>134</sup> Cfr. De Buen, *Op. Cit.* Nota 68, p 31

otras), así como la firma del entonces representante del Congreso del Trabajo, Fidel Velázquez.

En materia de salarios, el pacto contiene compromisos que trascenderían hacia los pactos siguientes y que se centran, principalmente, en el control de los aumentos salariales de acuerdo con la política económica. El acuerdo en comento dispone compromisos de los sectores obrero, empresarial, campesino y del Estado, en materia de salarios se compromete a que , el Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos:

- a) Propondrá a los sectores productivos un incremento inmediato de 15% a los salarios mínimos vigentes que, de acuerdo con lo pactado por los sectores obrero y empresarial se hará extensivo a los salarios contractuales.
- b) Propondrá a los sectores productivos un nivel 20% más alto a los que se hallen en vigor el 31 de diciembre de 1987, exclusivo para los propios mínimos, que entrará en vigor el 1 de enero con motivo de la fijación ordinaria que establece la Ley.
- c) Como medida excepcional y temporal, y hasta en tanto la inflación decline 2% mensual, propondrá a los representantes obreros y patronales que al concluir el primer bimestre de 1988, el aumento a los salarios mínimos se determine con periodicidad mensual, de acuerdo con la evolución previsible del índice de precios de una canasta básica, que se definirá entre las partes en el curso de los próximos 15 días. El índice incluirá, además, los precios y tarifas de los principales bienes y servicios que produce el sector público. De esta manera, el 1 de marzo entrarían en vigor nuevos salarios

mínimos y, a partir de esta fecha se renovarían cada mes con base en la inflación mensual proyectada.<sup>135</sup>

Así, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos propuso el aumento a los salarios mínimos vigentes a finales de 1987, en un 15%, porcentaje que se haría extensivo a los salarios de los contratos colectivos de trabajo, también propuso que, para los salarios mínimos que entrarían en vigencia en 1988, se aplicara un aumento del 20%, como medida de emergencia y durante el tiempo necesario para que la inflación descendiera un 2% mensual, así mismo dispuso que los salarios se revisarían de forma mensual, Cabe señalar que esta revisión únicamente se dio en marzo de 1988, con un aumento de 3% a los salarios mínimos.<sup>136</sup>

El sector obrero asumió los siguientes compromisos:

- Instruir a sus organizaciones sindicales nacionales, sectoriales y regionales para que convengan con las empresas 15% de aumento en los salarios pactados en los contratos colectivos, con vigencia a partir del 16 de diciembre de 1987.
- Recomendar a los representantes obreros ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que apoyen la proposición del Presidente de la Comisión, listada entre las determinaciones adoptadas por el Gobierno Federal para su inmediata revisión por un monto equivalente al aumento de 15% a su nivel actual, a una elevación de 20% a partir del 1 de enero de 1988 y su modificación mensual, de acuerdo con la regla establecida, a partir del 1 de marzo, la que se hará extensiva a los salarios contractuales.<sup>137</sup>

El sector empresarial asumió compromisos, prácticamente en el mismo tenor:

---

<sup>135</sup> Cavazos Flores, *Op. Cit.* Nota 112, p.163

<sup>136</sup> Cfr. Ortíz Wadgymar, Arturo, *Política económica de México 1982-2000*, 9ª ed., Nuestro Tiempo, México, 2001, pp.96-97

<sup>137</sup> Cavazos Flores, *Op. Cit.* Nota 112, p.163-164

- Recomendar a los representantes empresariales ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que apoyen la proposición del Presidente de la Comisión listada entre las determinaciones adoptadas por el Gobierno Federal, para la inmediata revisión de los mismos por un monto equivalente al aumento del 15% de su nivel actual, una elevación de 20% a partir del 1 de enero de 1988 y su modificación mensual, de acuerdo con la regla establecida, a partir del 1 de marzo.
- Recomendar y promover, por todos los medios a su alcance, y a través de todos los organismos sectoriales y regionales, la elevación de los salarios contractuales en 15%, efectivo a partir del 16 de diciembre de 1987.
- Gestionar con las Cámaras de Industria y de Comercio correspondientes que las empresas líderes de las distintas ramas se adhieran voluntariamente, dentro del término de 15 días naturales, a este Pacto, con el propósito fundamental de moderar el aumento en los precios, la que se hará extensiva a los salarios contractuales.<sup>138</sup>

Lo convenido en el pacto dejó amplios márgenes para su cumplimiento; sin embargo, y como lo señalan autores como Graciela Bensusan, Néstor de Buen, Eduardo Torres Maldonado, Próspero López Cárdenas, Carlos Durand Alcántara, entre otros, para el sector obrero significaron compromisos que se cumplieron de forma estricta, a partir del pacto de 1987 el control salarial se impuso por la vía de los hechos a los trabajadores con apoyo de las centrales sindicales y sus líderes, el concepto de salario remunerador fue flexibilizado para servir a los intereses de reducción de la inflación, como medida emergente en un periodo y para cumplir con estándares y compromisos adquiridos con el Fondo Monetario Internacional.

El no cumplimiento del compromiso para controlar los precios, así como el hecho de que no se revisaran los salarios de forma mensual, coadyuvó la pérdida de poder adquisitivo del salario y la negación del salario remunerador, contenido en

---

<sup>138</sup> *Ibidem.*

el ordenamiento jurídico, y a que el costo de los ajustes para controlar la inflación, haya sido asumido únicamente por los trabajadores, que han resentido desde entonces los efectos de los compromisos de la concertación social.

### 3.4.2 Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE) (12-12-1988) y prórrogas

Celebrado el doce de diciembre de 1988, publicado en los periódicos el trece de diciembre del mismo mes y año, el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico fué el segundo acuerdo de concertación, con la finalidad de abatir la inflación tuvo efectos de menor magnitud que el pacto anterior, por lo que hace a los salarios. Este pacto señala, en el punto siete de los acuerdos lo siguiente:

7. Se ratifica el derecho que asiste a los sindicatos para generalizar las revisiones normales de sus contratos colectivos de trabajo.<sup>139</sup>

Sin embargo, en la práctica, los incrementos salariales se mantuvieron en el límite inferior al porcentaje de crecimiento de la inflación, el año de 1988 se autorizó un aumento del 8% a los salarios mínimos, aumento que permeó en la mayoría de los salarios en los tabuladores de los contratos colectivos de trabajo.

Este pacto atravesó por varias etapas y prórrogas<sup>140</sup>, en materia de salarios, las etapas del pacto presentan los siguientes aumentos salariales:

Prórroga	Fecha	Aumento Salarial
PECE	12 de diciembre de	8% a los salarios mínimos

<sup>139</sup> Periódico *La Jornada*, martes trece de diciembre de 1988, p.18

<sup>140</sup> Cfr. Berumen, Sergio, *Los sexenios económicos en México y su inmersión en la globalización*, obtenido de [http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/proy/n7/investigacion/in\\_sberumen.html](http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/proy/n7/investigacion/in_sberumen.html), consultado el 20 de marzo de 2011.

	1988	
Prórroga	18 junio 1989	6% a los salarios mínimos
Prórroga	3 diciembre 1989	10% a los salarios mínimos a partir del cuatro de diciembre
Prórroga	27 mayo 1990	Sin aumento
Prórroga	11 septiembre 1990	18% a los salarios mínimos a partir del 16 de noviembre
Prórroga	10 noviembre 1991	12% a los salarios mínimos a partir de enero.
Prórroga	20 octubre 1992	10% a los salarios mínimos
Prórroga	1 octubre 1993	Ingresos equivalentes a un salario mínimo aumentan entre 7.5% y 10.8%

### *3.4.3 Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEP y C) (25-05-1992)*

El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, firmado el 25 de mayo de 1992, es el compromiso entre los sectores empresarial, obrero y campesino para el aumento de la productividad, la cual, siguiendo el Programa Nacional para la Capacitación y Productividad es definida como:

Un cambio cualitativo que permita a nuestra sociedad – tanto en la empresa pública, privada, o en el sector social- hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológico, abrir cauces a toda población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados en ella.<sup>141</sup>

<sup>141</sup> *La Jornada*, miércoles veintisiete de mayo de 1992, p.10



El Acuerdo en comento no impone topes en porcentaje a los aumentos salariales, ni impone en realidad objetivos concretos, únicamente señala las líneas de acción sobre las cuales, en teoría, se construirían acuerdos y planes de trabajo, para cada empresa en particular, las líneas trazadas fueron:

- Modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales
- Superación y desarrollo de la administración
- Énfasis en los recursos humanos:
  - Capacitación permanente
  - Condiciones del lugar de trabajo
  - Motivación, estímulo y bienestar de los trabajadores
  - Remuneración
- Fortalecimiento de las relaciones laborales
- Modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo
- Entorno macroeconómico y social propicio para la productividad y a la calidad<sup>142</sup>

En materia de salarios, los puntos de acuerdo fueron:

- Revisar y actualizar los esquemas de remuneración para que éstos contribuyan a la motivación y estímulo del trabajador, reflejen adecuadamente su contribución a la productividad y a la calidad, y garanticen la equidad indispensable en la distribución de beneficios.
- Fortalecer el estímulo a la creatividad y a la participación; reconocer el incremento que reportan el potencial productivo del trabajador la

---

<sup>142</sup> *Ibidem.*

capacitación y experiencia; reducir la dispersión de las estructuras ocupacionales y compactar la brecha que separa a los niveles operativos, técnicos y directivos y, en general, dar –a través de las remuneraciones- el debido reconocimiento a la capacitación, a la eficiencia, a la iniciativa, a la responsabilidad y al esfuerzo realizado por el trabajador.<sup>143</sup>

Los anteriores objetivos, en su relación específica con el salario, tuvieron como finalidad vincular la remuneración del trabajador con su productividad, idea que no se encuentra ni en el artículo 123 constitucional ni en la Ley Federal del Trabajo, pero que respondió a una tendencia específica al momento de la firma del pacto, al respecto Graciela Bensusan señala:

El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad, firmado en mayo de 1992, después de una azarosa negociación por la vía de los tradicionales arreglos cupulares entre el gobierno y las representaciones sindicales y empresariales oficializó el propósito de vincular los salarios a la productividad generada a nivel de la empresa.<sup>144</sup>

#### *3.4.4 Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento (12-12-1994)*

El doce de diciembre de 1994, ante la crisis económica del mismo año y la decisión gubernamental de no controlar el tipo de cambio y permitir que la libre oferta y demanda determinen el mismo, con la finalidad de que el mercado de divisas se estabilizara por sí sólo, se firma el Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento, este pacto dispone que no habrá aumentos en los precios de bienes y servicios tanto públicos como privados, y en materia de salarios dispone que las partes, los sectores patronal y empresarial, mantendrán

---

<sup>143</sup> *Ibidem*

<sup>144</sup> Bensusan, Areous, *Op. Cit.*, Nota 55, p. 275

la recomendación del 24 de septiembre de 1994 y la aprobación de aumento a los salarios mínimos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos del 20 de diciembre del mismo año, lo anterior significó el aumento de un siete por ciento a los salarios mínimos.

#### *3.4.5 Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (03-01-1995)*

En el marco de la crisis económica de 1994 y de la devaluación del peso, se firma el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica, el tres de enero de 1995, en materia de salarios este acuerdo contiene dos puntos:

a) Los sectores obrero y empresarial, ratifican los acuerdos del pasado 20 de diciembre de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

b) Los sectores obrero y empresarial procuraran que, en adición a la base salarial pactada el 24 de septiembre, se determinen bonos e incentivos de productividad en las negociaciones contractuales conforme a indicadores e específicos libremente negociados y acordados entre las parte en cada industria y centro de trabajo.<sup>145</sup>

La base salarial a la que hace referencia el acuerdo, y los acuerdos del 20 de diciembre de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, fueron un aumento del siete por ciento a los salarios mínimos vigentes a partir del uno de enero de 1995, lo relativo a bonos y otro tipo de incentivos, quedó a la discrecionalidad de las partes en las revisiones de los contratos colectivos, además, estos incentivos quedaron sujetos a la productividad de cada centro de trabajo en lo particular.

---

<sup>145</sup> Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica obtenido de: <http://www.cs.uwaterloo.ca/~alopez-o/politics/acuerdo.html> consultado el 14 de abril de 2011

### *3.4.6 Programa de Acción para Reforzar el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (09-03-1995)*

A manera de refuerzo a las medidas contenidas en el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica, en el marco de la misma crisis económica en México en el año 1994, el sector obrero, campesino, empresarial y el Presidente de la República, firman el Programa de Acción para Reforzar el Acuerdo de Unidad para superar la Emergencia Económica, el nueve de marzo de 1995. Dicho acuerdo, contiene medidas específicas con las que, presuntamente, se superaría la crisis económica y se preservarían los empleos.

La primera medida fué un incremento del diez por ciento a los salarios mínimos, tanto generales como profesionales, para el periodo comprendido del primero de abril al treinta y uno de diciembre de 1995, así como:

2° Promover reformas legales para otorgar una bonificación fiscal a los trabajadores que devengan entre dos y cuatro salarios mínimos, manteniendo los beneficios otorgados a los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos.

3° Propiciar la libertad de negociación de los contratos colectivos de trabajo promoviendo que las partes acuerden incrementos a los salarios congruentes con el objetivo de proteger el empleo.

4° Impulsar la incorporación de convenios de productividad a los contratos colectivos de trabajo y

5° Intensificar los programas de capacitación para 350 mil trabajadores involuntariamente desplazados, así como 350 mil trabajadores en activo.<sup>146</sup>

El plan de acción, ante los despidos suscitados con motivo de la crisis de 1994, ordenó extender la cobertura de los servicios de seguridad social, en específico el seguro de enfermedades y maternidad, del Instituto Mexicano del Seguro Social,

---

<sup>146</sup> Periódico *La Jornada* , viernes, tres de marzo de 1995, p 14

de dos a seis meses para a los trabajadores que se encontraran en situación de desempleo, fue que no existieron medidas específicas para que se materializara dicha extensión de cobertura.

#### *3.4.7 Alianza para la Recuperación Económica (30-10-1995)*

La Alianza para la Recuperación Económica, fue firmada por los sectores el treinta de octubre de 1995, con la finalidad de superar la crisis económica de 1994 que, a pesar de las medidas tomadas en los dos pactos anteriores, seguía causando estragos.

Los sectores obrero y empresarial, se comprometieron a recomendar a sus representantes ante la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, aprobar la propuesta de revisión de los salarios mínimos profesionales y generales que formularía el Secretario del Trabajo. Este pacto, señalaba que, los sindicatos y empresas, se encontraban en plena libertad para negociar las revisiones, ya fueran integrales o salariales, de sus contratos colectivos.

La propuesta de revisión de los salarios mínimos generales y profesionales que el Secretario del Trabajo y Previsión Social presentó a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fue de un aumento del diez por ciento, el cual entraría en vigor el primero de enero de 1996.

#### *3.4.8 La Nueva Cultura Laboral*

La Nueva Cultura Laboral surge de las pláticas sostenidas entre la Confederación de Trabajadores de México, CTM, y la Confederación Patronal de la República Mexicana, COPARMEX, quienes, con el Presidente de la República como testigo

de honor, firmaron el 25 de julio de 1995, un convenio que dio nacimiento a los “Principios de la Nueva Cultura Laboral”, los cuales están: “...enfocados a <<alcanzar niveles superiores de productividad>> en el trabajo, con el compromiso patronal de <<promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales legales y contractuales de carácter laboral>>.”<sup>147</sup>

Los principios de la Nueva Cultura Laboral son dieciséis, de los cuales destacan los principios cuatro, cinco, seis y ocho:

4.- La capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa.

5.- Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes, y la gestación en la empresa de una mayor capacidad de previsión y adaptación al cambio.

...

6.- Generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo.

...

8.- La inversión en capital humano y una más eficiente asignación de los recursos productivos son los factores esenciales para aumentar la productividad y la competitividad de la economía mexicana. En este sentido se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población, así como aquellas

---

<sup>147</sup> Loyzaga de la Cueva, *Op. Cit.* Nota 76, p. 49

dirigidas a eliminar los factores que limiten el desarrollo económico sano.<sup>148</sup>

### **3.5 El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)**

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte fue firmado en agosto de 1993, con el Acuerdo de Cooperación Ambiental de América del Norte forma los acuerdos paralelos al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1993, nació debido a las presiones de los sindicatos estadounidenses, especialmente de la AFLCIO, porque consideraban que la mano de obra mexicana, los bajos salarios y los niveles de protección igualmente bajos, se convertirían en una ventaja que aprovecharían varias empresas norteamericanas, para contratar mano de obra, más barata, en México, o trasladar parte de su ciclo productivo a este país, lo que implicaría pérdida de empleos para sus agremiados.

Es importante señalar que el acuerdo no crea autoridades supranacionales, no se da ninguna cesión de soberanía por parte de los países firmantes, el TLCAN buscó únicamente la creación de una zona de libre comercio, el ACLAN únicamente compromete a cumplir la legislación nacional, en la lógica de que el país con mano de obra más barata y menor cumplimiento de la legislación, México, era al mismo tiempo el país con una legislación que contenía mayores obligaciones patronales y derechos laborales.

En el acuerdo en comento, Estados Unidos de América, México y Canadá asumieron una obligación central: la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada país, sin que lo anterior implique la armonización de las legislaciones

---

<sup>148</sup> Elizalde Noria, Armando, *La Nueva Cultura Laboral*, México, Flores Editor y Distribuidor, 2007, p13.

nacionales o la creación de tribunales supranacionales, cada país es libre de legislar en materia laboral.<sup>149</sup>

El Anexo 1 de este Acuerdo, contiene once principios laborales que los países firmantes se comprometieron a promover, dentro de las condiciones que establezca la legislación de cada uno<sup>150</sup>, dichos principios son:

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse
2. Derecho a la negociación colectiva
3. Derecho de huelga
4. Prohibición del trabajo forzado
5. Restricciones sobre el trabajo de menores
6. Condiciones mínimas de trabajo
7. Eliminación de la discriminación en el empleo
8. Salario igual para hombres y mujeres
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales
10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales
11. Protección de los trabajadores migratorios

---

<sup>149</sup> Art. 2, Compromiso General: Ratificando el pleno respeto a la constitución de cada una de las Partes y reconociendo el derecho de cada una de las Partes de establecer, en lo interno, sus propias normas laborales y de adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales, cada una de las Partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto

<sup>150</sup> Anexo 1: Principios Laborales: Los siguientes son lineamientos que las Partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las Partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo.



Se menciona el compromiso de las partes que firmaron el Acuerdo de aplicar efectivamente la legislación laboral a través de lo que denomina medidas gubernamentales y señalan siete ejemplos, que no son limitativas sino meramente enunciativas:

- a. nombrar y capacitar inspectores;
- b. vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, inclusive mediante visitas de inspección "in situ";
- c. tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario;
- d. requerir registros e informes;
- e. alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo;
- f. proveer y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje; o iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral.

Estas medidas gubernamentales se incluyen en razón de lo dispuesto por el artículo 42 del Acuerdo, en cuanto a que ninguna de las disposiciones contenidas en el mismo, podrá interpretarse en el sentido de otorgar derecho a las autoridades de otro de los países Partes del Acuerdo, para aplicar la legislación propia en el territorio de otra de los países firmantes, por ejemplo, Canadá no podrá llevar a cabo actividades en interpretación de alguna disposición del Acuerdo, que impliquen la aplicación de su ordenamiento jurídico en materia laboral en territorio ya sea mexicano o estadounidense.<sup>151</sup>

---

<sup>151</sup> Artículo 42: Principios para la aplicación de la legislación laboral: Ninguna disposición en este Acuerdo se interpretará en el sentido de otorgar derecho a las autoridades de una de las Partes a llevar a cabo actividades de aplicación de su legislación laboral en territorio de otra Parte

Las partes firmantes del acuerdo llegaron a otros compromisos, entre los que se listan garantizar el acceso a los procedimientos por parte de sus ciudadanos para el efectivo cumplimiento de obligaciones y ejercicio de sus derechos, asegurar el otorgamiento de garantías a sus ciudadanos en materia procesal, garantizar la publicidad de sus leyes, reglamentos, procedimientos, resoluciones administrativas de aplicación general que se refieran a los asuntos comprendidos en el propio acuerdo, así como garantizar el conocimiento de la legislación laboral por parte de sus ciudadanos y personas interesadas.

El ACLAN crea una Comisión para la Cooperación Laboral, con la función de administrar el propio acuerdo que la crea<sup>152</sup>, está integrada por un Consejo ministerial y un secretariado. También se crean las Oficinas Administrativas Nacionales, una en cada uno de los países firmantes, con las funciones que a continuación señalaremos.

El Consejo deberá integrarse por los secretarios o ministros del Trabajo de cada uno de los países firmantes, o por la persona que se designe como representante. Este Consejo deberá reunirse por lo menos una vez al año de forma ordinaria, de forma extraordinaria se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, las veces necesarias. Su función principal es supervisar la aplicación del ACLAN, las otras funciones y facultades, se encuentran contenidas en el artículo diez del acuerdo.<sup>153</sup>

---

<sup>152</sup> Cfr. Bronstein, Arturo *Derecho internacional comparado del trabajo*, Ginebra, OIT-Plaza y Valdés, 2010, p. 123

<sup>153</sup> Artículo 10: Funciones del Consejo

1. El Consejo será el órgano rector de la Comisión y le corresponderá:
  - a. supervisar la aplicación de este Acuerdo y elaborar recomendaciones sobre su desarrollo futuro y para este fin, en el plazo de cuatro años después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, el Consejo revisará su funcionamiento y efectividad a la luz de la experiencia obtenida;
  - b. dirigir los trabajos y actividades del Secretariado, así como de los comités y los grupos de trabajo establecidos por el Consejo;

El Secretariado estará presidido por un director ejecutivo, designado por el Consejo por un periodo de tres años, renovable por una sola ocasión, este cargo se rotará entre los nacionales de cada uno de los países firmantes, su función es prestar asistencia al Consejo en el ejercicio de sus funciones y cualquiera otra que le solicite el mismo.

En cada país se deberá instalar una Oficina Administrativa Nacional a nivel de gobierno federal, integrada por un secretario y personal administrativo, el costo y la operación de dicha Oficina quedará a cargo de cada uno de los países. Sus funciones se encuentran contenidas en el artículo dieciséis del ACLAN, la más importante es la recepción de las comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral, es importante recalcar que las comunicaciones que reciba la oficina respectiva deberán provenir de país distinto al receptor.

Las organizaciones de trabajadores y de patronos tienen la facultad de iniciar las comunicaciones públicas, estas son quejas sobre incumplimiento a normas técnicas laborales, el primer requisito es presentar la consulta en un país diverso a aquel en que se sufre la violación.

Las normas técnicas laborales, son definidas por el ACLAN como leyes, reglamentos o disposiciones que se refieran a los siguientes temas: la prohibición

- 
- c. establecer prioridades para las medidas de cooperación y, cuando corresponda, desarrollar programas de asistencia técnica sobre los asuntos señalados en el Artículo 11;
  - d. aprobar el plan de trabajo y el presupuesto anuales de la Comisión;
  - e. aprobar para su publicación, y de acuerdo con los términos y condiciones que fije, los informes y estudios preparados por el Secretariado, los expertos independientes o los grupos de trabajo;
  - f. facilitar las consultas de Parte a Parte, incluyendo el intercambio de información;
  - g. tratar las cuestiones y diferendos que surjan entre las Partes sobre la interpretación o la aplicación del Acuerdo; y
  - h. promover la recopilación y la publicación de información comparable sobre la aplicación de las leyes, las normas del trabajo y los indicadores del mercado laboral.

El Consejo podrá examinar cualquier otro asunto que caiga en el ámbito de este Acuerdo y adoptar cualquiera otra medida, en ejercicio de sus funciones, que las Partes acuerden.

del trabajo forzado; restricciones sobre el trabajo de menores; condiciones mínimas de trabajo, tales como el pago de salario mínimo y pago de tiempo extra, que comprenden a los asalariados, incluyendo los no cubiertos por contratos colectivos; la eliminación de la discriminación en el empleo por motivos tales como raza, religión, edad, sexo u otros que fijen las leyes internas de cada una de las Partes; el salario igual para hombres y mujeres; la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales; la compensación en casos de lesiones de trabajo y de enfermedades ocupacionales; la protección de trabajadores migratorios. Es importante señalar que en materia de salarios mínimos y límites de edad para el trabajo de menores, la obligación adquirida por los países firmantes no se refiere a los límites sino al cumplimiento de aquellos, sin importar cuales sean.<sup>154</sup>

A la comunicación le seguirá una consulta ministerial, que es la solicitud de información al país acusado de incumplir, si el asunto no se resuelve con la citada consulta, podrá llamarse a un Comité Evaluador de Expertos, este revisará a la luz de los objetivos del ACLAN y de forma no contenciosa, la conducta de las partes en la aplicación de las normas. Para llamarse al Comité, el asunto deberá estar relacionado con el comercio y con la aplicación de leyes laborales mutuamente reconocidas.

De no llegar a una solución, es posible convocar a un panel arbitral para examinar el asunto, cuando la pauta de omisiones en la aplicación efectiva de normas técnicas, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, esté relacionada con el comercio o se encuentre amparada por

---

<sup>154</sup> Artículo 49. Definiciones: ... "normas técnicas laborales" significa las leyes y reglamentos, o disposiciones específicas de los mismos, que se relacionen directamente con los incisos del (d) al (k) de la definición de legislación laboral. Para mayor certidumbre y congruente con las disposiciones de este Acuerdo, el establecimiento por cada una de las Partes de toda norma y nivel con respecto a salarios mínimos y protección al trabajo de menores, no estará sujeto a las obligaciones de este Acuerdo. Las obligaciones contraídas por cada Parte en este Acuerdo se refieren a la aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general y de los límites de edad para el trabajo de menores, fijados por esa Parte;

leyes laborales mutuamente reconocidas”<sup>155</sup> Si el incumplimiento persiste, el panel arbitral puede imponer una pena monetaria o incluso llegar a la suspensión de los beneficios del TLCAN, cabe señalar que en los años de existencia del ACLAN nunca se ha convocado un panel arbitral, ninguno de los procedimientos iniciados por los países firmantes ha llegado hasta esa etapa.

El presente capítulo expone el contenido del ordenamiento jurídico mexicano, en materia de relaciones individuales de trabajo, de forma muy específica, las condiciones que debieran existir en la dinámica de la prestación de servicios personales, subordinados; se incluyen los acuerdos de concertación social, nacidos en situación de crisis económica, que reflejan la forma en que el ordenamiento jurídico, fue adaptado según las condiciones económicas de un momento específico.

Es importante tener lo anterior a consideración, en primer lugar, porque se trata de los antecedentes de la flexibilizaciones de condiciones laborales, y en segundo, porque es signo del poder que los sindicatos, centrales y federaciones, tuvieron durante varios años, que actualmente se ha visto reducido, ya que el número de agremiados es mucho menor, y con ello se han visto afectados el poder y espacios de acción de las coaliciones de trabajadores.

---

<sup>155</sup> Bronstein, Arturo *Op. Cit* nota 152, p.124

## CAPITULO IV

### LOS FACTORES DE PODER Y LA DINÁMICA DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

En el capítulo anterior se analizaron las distintas etapas de las relaciones individuales de trabajo, en la lógica del Estado Liberal mexicano fundadas en el principio de igualdad y libertad de contratación, en la etapa de Estado Benefactor presuntamente basadas en un principio de desigualdad de las partes, y reguladas por el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970, aún vigente.

En el presente capítulo se analizará la dinámica de las relaciones individuales de trabajo en el marco del Estado Neoliberal mexicano, con la intención de probar la hipótesis planteada: en el marco del Estado neoliberal las relaciones individuales de trabajo están determinadas por factores económicos y políticos de poder.

#### 4.1 Neoliberalismo y Trabajo

El neoliberalismo es: “la corriente del pensamiento económico heredera del liberalismo tradicional, y por consiguiente partidaria de la mínima intervención del Estado en la economía y de la máxima libertad para los agentes económicos”<sup>156</sup>

Eduardo Torres Maldonado comenta que algunos años después de la Segunda Guerra Mundial, una corriente de pensadores iniciaron una crítica hacia la intervención estatal en la economía: “En completo desacuerdo con las teorías de John Maynard Keynes, dichos pensadores retomaron y afinaron las propuestas

---

<sup>156</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos (Coord) *Estudios jurídicos en Honor al Doctor Néstor de Buen*, México, UNAM, 2003, p.487-488

teóricas de economistas clásicos del liberalismo como David Ricardo, Adam Smith, los fisiócratas y John Stuart Mill”<sup>157</sup>

Entre estos críticos del Estado Interventor se encontraron Friedrich August Von Hayek, Milton Friedman y Rose Friedman, los planteamientos se pueden resumir en la necesidad de aplicar la competencia de mercado liberándolo de las intervenciones estatales, reducir el Estado al mínimo, así como la intervención estatal en cualquier proceso, maximizar el mercado y permitir el pleno juego de la oferta y la demanda en la vida social: “Un Estado mínimo y un mercado máximo, así como reglas laborales flexibles y sindicatos controlados, podrían ser los principios básicos.”<sup>158</sup>

En cuanto a las relaciones de trabajo, los postulados neoliberales requieren la flexibilización de las condiciones en que se presta el trabajo, la implementación de una reglamentación laboral no rígida que permita adaptar el trabajo a la necesidad del servicio o a las condiciones económicas, así como “la lucha contra la inflación en un primer orden y oponiéndola a la creación del empleo y crecimiento económico.”<sup>159</sup>

En México, a partir del Sexenio de Miguel de la Madrid:

Inició el giro hacia el modelo neoliberal, en el que resultaron prioritarias las políticas económicas diseñadas por el Fondo Monetario Internacional. De acuerdo con la carta de intención signada, se decretaron estrictos ajustes económicos, cuyos objetivos fundamentales fueron el pago de los abonos de la deuda externa, la estabilidad financiera y el control de la inflación<sup>160</sup>

---

<sup>157</sup> Torres Maldonado, Eduardo y Loyzaga de la Cueva Octavio (coord.) *Reforma laboral y globalización en México*, México, Porrúa, 2007, p.6

<sup>158</sup> *Ibid.* p.11

<sup>159</sup> Kurczyn Villalobos, *Op. Cit.* Nota 156, p. 489

<sup>160</sup> Loyzaga de la Cueva, *Op. Cit.* nota 76, p.42

Fue requerida obediencia a los sindicatos, con la finalidad de que respetaran los topes a los incrementos salariales, y que orientaran su movimiento y las revisiones de sus contratos colectivos de trabajo, hacia la “productividad”, “competitividad”, así como que en nombre de la “concertación” limitaran el uso de la huelga. Además:

...en los contratos se incrementó el número de trabajadores eventuales, por honorarios y de confianza, sin que los nombramientos estuvieran acordes con la naturaleza del trabajo realizado. Asimismo, desapareció gradualmente la materia de trabajo, a través de empresas subsidiarias y el contratismo y se intensificaron las cargas de trabajo creándose nuevos mecanismos de vigilancia y control. Al mismo tiempo, se flexibilizaron las jornadas, los salarios, los turnos de trabajo y se sustituyó en el ascenso escalafonario el criterio de antigüedad por el de escolaridad.<sup>161</sup>

Durante los siguientes años se flexibilizaron, aún más, las condiciones laborales, se utilizó el salario mínimo como control inflacionario y, desde principios del sexenio de Ernesto Zedillo, se buscó la imposición de la “Nueva Cultura Laboral”, cuyos principios de esta cultura fueron firmados en 1996 y tuvieron como eje central la “productividad” y el ejercicio “responsable” de los derechos laborales. Sobre esta cultura laboral Néstor de Buen refiere:

La nueva Cultura Laboral, que no intenta cambiar las reglas del juego, es casi una exigencia de apaciguamiento sindical frente a los sindicatos que sí son representativos. Los trabajadores no deben protestar, sólo acatar las reglas que hagan posible la productividad y la competitividad. Y más allá del texto vigente de la Ley Federal del Trabajo, lo que se propone ya es una flexibilización de las relaciones de trabajo que debe acabar con lo que el sector empresarial y el gobierno entienden es cualidad negativa de la ley: la rigidez.<sup>162</sup>

---

<sup>161</sup> *Ibid.* p.43

<sup>162</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia (coord...) *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003 p.42



De acuerdo con los planteamientos que a continuación se exponen, en el periodo que recorre desde los años ochenta hasta la actualidad, las relaciones individuales de trabajo se ven determinadas, en su dinámica, por factores de poder que han traído consigo, la pérdida de poder adquisitivo del salario, la inestabilidad laboral, el aumento del número de personas que laboran en la economía informal, y, en términos generales, la precarización del trabajo en México, afirmándose que, en este país a partir de la década de los ochenta “las condiciones de trabajo dejan de tener importancia bajo la premisa de primero el empleo, después las prestaciones laborales”<sup>163</sup>

## **4.2 Salario Mínimo**

El salario mínimo es, según el ordenamiento jurídico mexicano, la retribución menor que un trabajador puede recibir a cambio de la prestación de sus servicios; debe, según el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, satisfacer las necesidades de un jefe de familia en los ámbitos cultural, social y material, y además, alcanzar para proveer de educación obligatoria a los hijos.

Desde el año de 1983, la revisión de los salarios mínimos se hace de forma anual por una comisión integrada por representantes patronales, obreros, y representantes de gobierno, los cuales fijarán los salarios mínimos a regir en las tres zonas geográficas en que se ha dividido el país para estos fines: A, B y C; en razón del costo promedio de vida en determinadas regiones del país, siendo la zona A la más cara y la zona C la más barata.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se integra por un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. El Presidente, es nombrado

---

<sup>163</sup> Ruiz Moreno, Guillermo, (coord.) *El derecho social en México a inicios del Siglo XXI, una visión en conjunto*, México, Porrúa, 2007,p.283

por el Ejecutivo Federal, a su vez funge como representante del Estado, con dos asesores nombrados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo de Representantes se integra por el Presidente de la Comisión, y por un número que oscila entre cinco y quince personas, representantes de trabajadores sindicalizados y de los patrones, quienes son designados cada cuatro años, según convocatoria que realice para tal efecto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Esta figura del salario mínimo en México, ha funcionado como un control inflacionario, al mantener sus aumentos en niveles inferiores a la proyección del incremento de la inflación, por otro lado, esta figura del salario mínimo también ha funcionado como un atractivo para la inversión extranjera, ello porque sus bajos niveles convierten a la mano de obra mexicana en una mano de obra barata, que se mantiene barata, porque existe un tope a los incrementos en el Salario Mínimo.<sup>164</sup>

Lo anterior se ha conseguido por la vía de la concertación social, con los pactos que se analizaron en el capítulo anterior, desde 1987 hasta el año 2000, y por la propia política salarial de los gobiernos apegados a los principios neoliberales, tal y como lo refiere Enrique de la Garza: “Los sindicatos en México han sido afectados por el neoliberalismo porque la política salarial ha sido manejada con miras a contener la inflación; en esta medida los incrementos salariales han sido en general menores al crecimiento de la inflación.”<sup>165</sup>

Aunado a lo anterior, el Poder Judicial de la Federación ha expedido criterios que han afectado las características que supuestamente debiera tener el salario mínimo, el más importante de ellos ha determinado que, si no se labora una jornada laboral máxima (ocho horas), es posible pagar una retribución inferior al

---

<sup>164</sup> Cfr. De la Garza, Enrique y Salas, Carlos (coord.) *La situación del trabajo en México 2003*, México, Plaza y Valdés-UAM-AFLCIO, 2003, p. 348-349

<sup>165</sup> *Ibid.* p. 349

salario mínimo. El criterio de referencia fue emitido específicamente por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

De la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracciones I, II y VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 59, 61, 72 y 83 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por regla general, el patrón está obligado a pagar al trabajador, cuando menos, el salario mínimo general o profesional. Sin embargo, la anterior hipótesis debe entenderse que sólo opera cuando se trata de una jornada normal de trabajo y no cuando se está frente a una especial, como cuando por la naturaleza del trabajo o por las condiciones físicas del empleado, éste no pueda laborar la jornada legal completa, pues conforme a lo previsto en tales preceptos de la ley secundaria, patrón y trabajador pueden pactar una jornada inferior o por unidad de tiempo, según corresponda, conviniendo el pago de un salario proporcional que puede ser inferior al mínimo general o profesional, sin que pueda entenderse que con ello se transgrede lo dispuesto en la fracción VI del apartado y precepto constitucional aludidos, ya que en tales circunstancias no es posible exigir al patrón el pago del salario mínimo general o profesional, sino uno proporcional al tiempo laborado.<sup>166</sup>

Lo anterior implica que, por ejemplo, el salario mínimo general para la zona A vigente en el año de 2010, equivalente a \$57.46, podría dividirse para pagar una retribución proporcional al tiempo laborado, esto significaría dividir la cantidad del salario mínimo referido entre ocho horas, lo que daría un factor de 7.18, el valor de una hora de trabajo sería \$7.18, menos de un dólar, una persona laborando seis horas diarias, que podría ser el caso de un trabajador menor, podría percibir un salario de \$ 43.08 diarios, inferior al mínimo general vigente.

El criterio anterior también significa que, la disposición constitucional y legal de un salario mínimo es la percepción mínima a recibir por prestar un trabajo, es negada por la interpretación jurisprudencial, abre la posibilidad de percibir una

---

<sup>166</sup> Tesis: 2ª.LXI/2002, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t.XV, Mayo de 2002, p.309

remuneración inferior al mínimo y sigue los criterios neoliberales en materia de trabajo, pues permite el cálculo de la retribución por hora o fracción de trabajo , que es parte de los objetivos de flexibilización del ordenamiento jurídico mexicano, en materia de trabajo.

#### *4.2.1 Salario Mínimo y la Inflación*

Desde la década de los ochentas el salario mínimo ha perdido un importante porcentaje de crecimiento contra la inflación, con ello se niega la posibilidad de cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo. Con excepción de los años 2000, 2001, 2003, 2005 y 2010, los aumentos al salario mínimo resueltos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos han sido inferiores a la inflación anual correspondiente.

El Banco de México define la inflación como: “el crecimiento continuo y generalizado de los precios de los bienes y servicios que se expenden en una economía”<sup>167</sup>, el Banco de México, hasta el año 2011, ha publicado mensualmente el aumento porcentual de la inflación con respecto al mes del año anterior, y anualmente publica el informe respecto a la inflación total anual respectiva. A partir del año 2011, es el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, el encargado de dar seguimiento a la inflación.

El principal indicador que el Banco citado utiliza para medir el aumento inflacionario es el Índice Nacional de Precios al Consumidor, este es definido como: “indicador económico diseñado específicamente para medir el cambio promedio de los precios en el tiempo, mediante una canasta ponderada de bienes

---

<sup>167</sup> Portal de Internet del Banco de México <http://www.banxico.org.mx/politica-monetaria-e-inflacion/material-de-referencia/basico/preguntas-frecuentes-de-politica-monetaria-e-infla/preguntas-frecuentes002.html#inpc> consultado el 20 de julio de 2011.

y servicios representativa del consumo de las familias urbanas de México”<sup>168</sup>, en términos generales el Banco Central señala que el Índice Nacional de Precios al Consumidor es el indicador oficial de la evolución inflacionaria.

La siguiente tabla<sup>169</sup> muestra el crecimiento del Salario Mínimo a partir de 1982, en relación al crecimiento de la inflación en el mismo periodo, esta tabla equivale a ponderar el porcentaje aumentado al salario y el porcentaje que aumentan anualmente los costos de bienes y servicios, cabe señalar que los porcentajes abajo indicados como aumento al salario mínimo, fueron calculados sobre la base de los salarios mínimos generales promedio en los Estados Unidos Mexicanos, los cuales fueron publicados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y se encuentran disponibles en su página web<sup>170</sup>, por otro lado la inflación anual en porcentaje fue obtenida de los informes anuales publicados por el Banco de México desde el año de 1982, los cuales también se encuentran disponibles en su página web<sup>171</sup>

**CUADRO COMPARATIVO DE CRECIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO Y LA INFLACIÓN**

AÑO	AUMENTO AL SALARIO MÍNIMO GENERAL PROMEDIO	INFLACIÓN ANUAL
1982	25.24%	98.85%
	23.08%	

<sup>168</sup> Portal de Internet del Banco de México <http://www.banxico.org.mx/politica-monetaria-e-inflacion/material-de-referencia/basico/preguntas-frecuentes-de-politica-monetaria-e-infla/preguntas-frecuentes002.html#inpc> consultado el 20 de julio de 2011.

<sup>169</sup> Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y El Banco de México

<sup>170</sup> Salario Mínimo General Promedio a partir de 1964 calculado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y consultado en el portal de internet [http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario\\_minimo/sal\\_min\\_gral\\_prom.pdf](http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/sal_min_gral_prom.pdf) consultado el 30 de octubre de 2011.

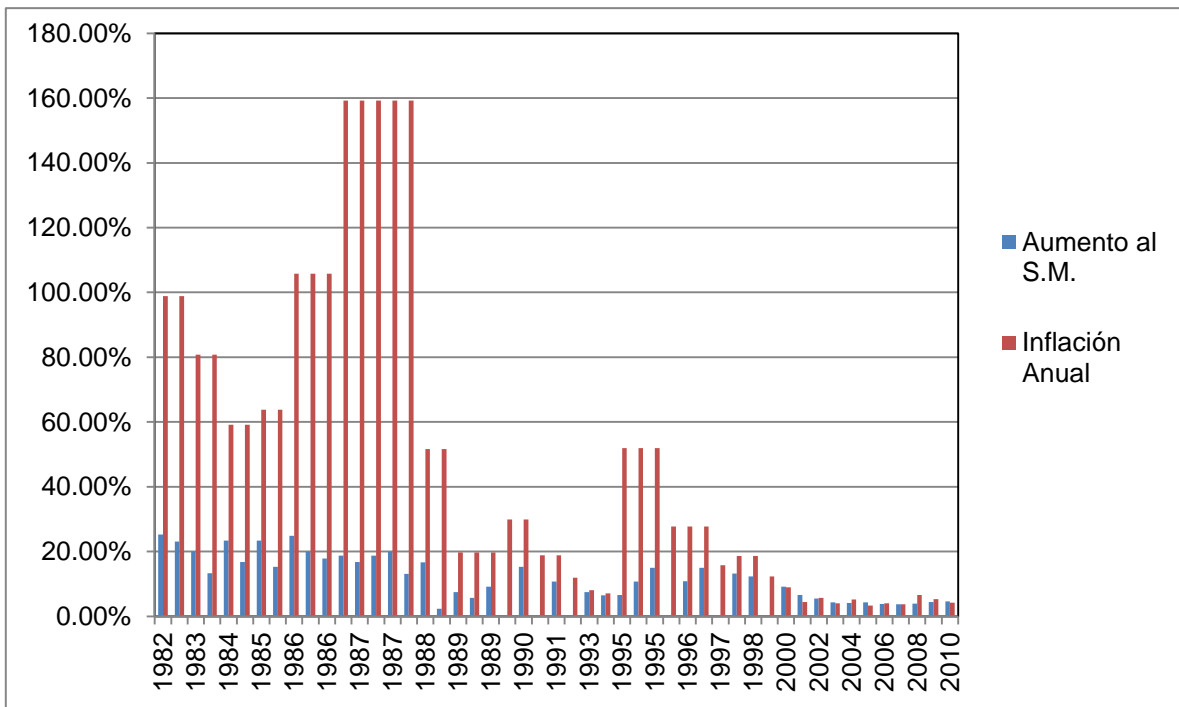
<sup>171</sup> Informes sobre la inflación anual a partir de 1982 consultados en el portal de internet del Banco de México <http://www.banxico.org.mx/politica-monetaria-e-inflacion/index.html> consultado el 30 de octubre de 2011.

1983	20.05%	80.78%
	13.28%	
1984	23.33%	59.16%
	16.74%	
1985	23.42%	63.75
	15.25%	
1986	24.89%	105.75%
	20%	
	17.8%	
1987	18.73%	159.17%
	16.72%	
	18.76%	
	20%	
	10%	
1988	16.67%	51.66%
	2.3%	
1989	7.41%	19.69%
	5.69%	
	9.12%	
1990	0%	29.93%
	15.28%	
1991	0%	18.79%
	10.74%	
1992	0%	11.94%
1993	7.51%	8.01%
1994	6.52%	7.05%
1995	6.56%	51.97%
	10.7%	
	9.17%	
1996	0%	27.70%
	10.8%	
	14.98%	
1997	0%	15.72%
1998	13.19%	18.61%
	12.29%	
1999	0%	12.32%
2000	9.15%	8.96%
2001	6.53%	4.40%
2002	4.32%	5.70%
2003	4.32%	3.98%
2004	4.07%	5.19%
2005	4.32%	3.33%
2006	3.85%	4.05%

2007	3.75%	3.76%
2008	3.86%	6.53%
2009	4.42%	5.30%
2010	4.63%	4.16%

Esta tabla representa, a partir de datos oficiales, muestra el avance del monto del salario mínimo y el avance del costo de bienes y servicios reflejado en el aumento a la inflación en el año respectivo, si ponemos estos datos en forma de gráfico obtenemos<sup>172</sup>:

### **CRECIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO Y LA INFLACIÓN**

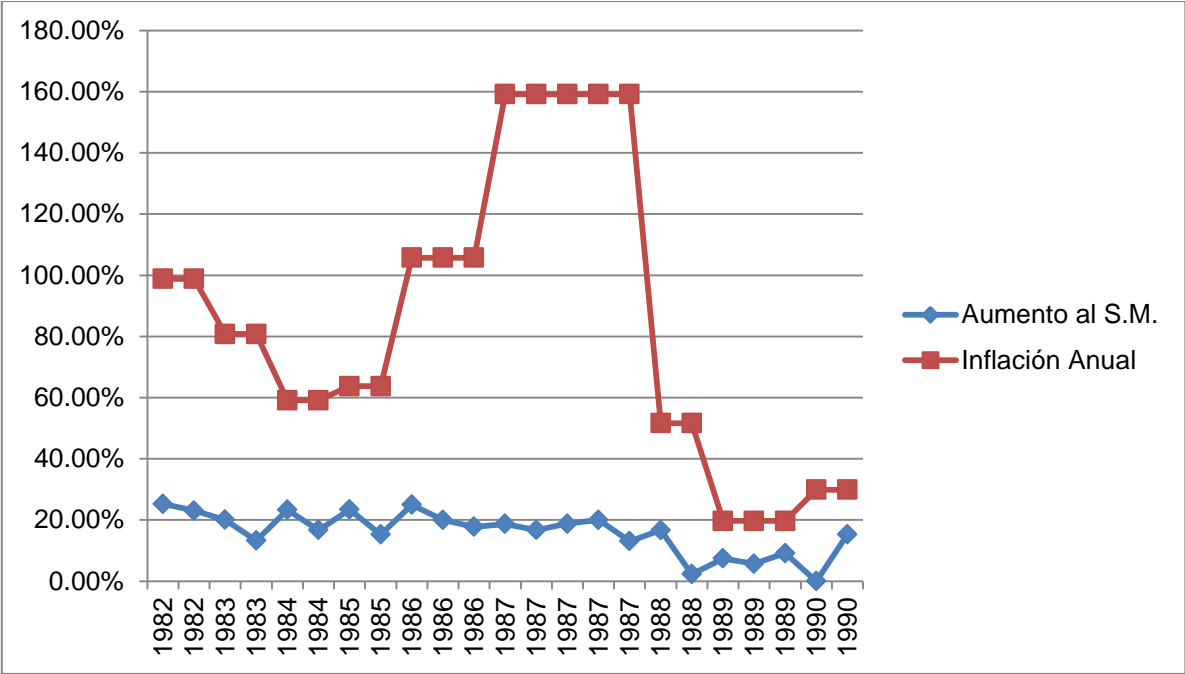


Con la finalidad de apreciar el crecimiento de forma más detallada, dividimos este gráfico en décadas, para obtener que: durante la década de los ochentas, se observa una diferencia de gran magnitud entre el aumento inflacionario y el

<sup>172</sup> Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y El Banco de México

aumento al salario mínimo promedio, en la década de los noventa la diferencia se mantiene en gran magnitud y, para los años dos mil, la diferencia se reduce. La siguiente gráfica corresponde a la década de los años ochenta:<sup>173</sup>

**CRECIMIENTO DEL SALARIO MINIMO Y LA INFLACIÓN EN LOS AÑOS OCHENTA**



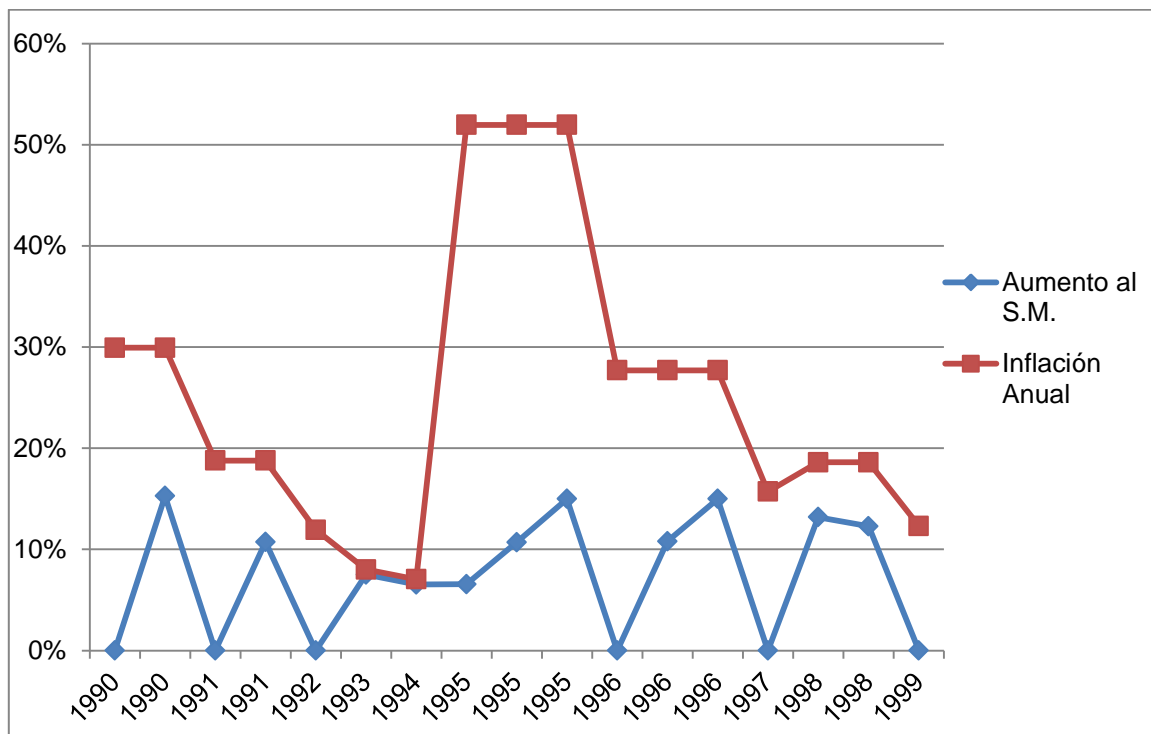
En esta gráfica podemos apreciar, que en ningún año se alcanzó a recuperar el salario mínimo, en proporción al incremento de la inflación, a pesar de que en el año de 1988 y 1989, la inflación aparentemente tuviera un crecimiento estable, el salario mínimo no recuperó con el incremento respectivo.

<sup>173</sup> Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y El Banco de México



La década de los años noventa:<sup>174</sup>

### **CRECIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO Y LA INFLACIÓN EN LOS AÑOS NOVENTA**

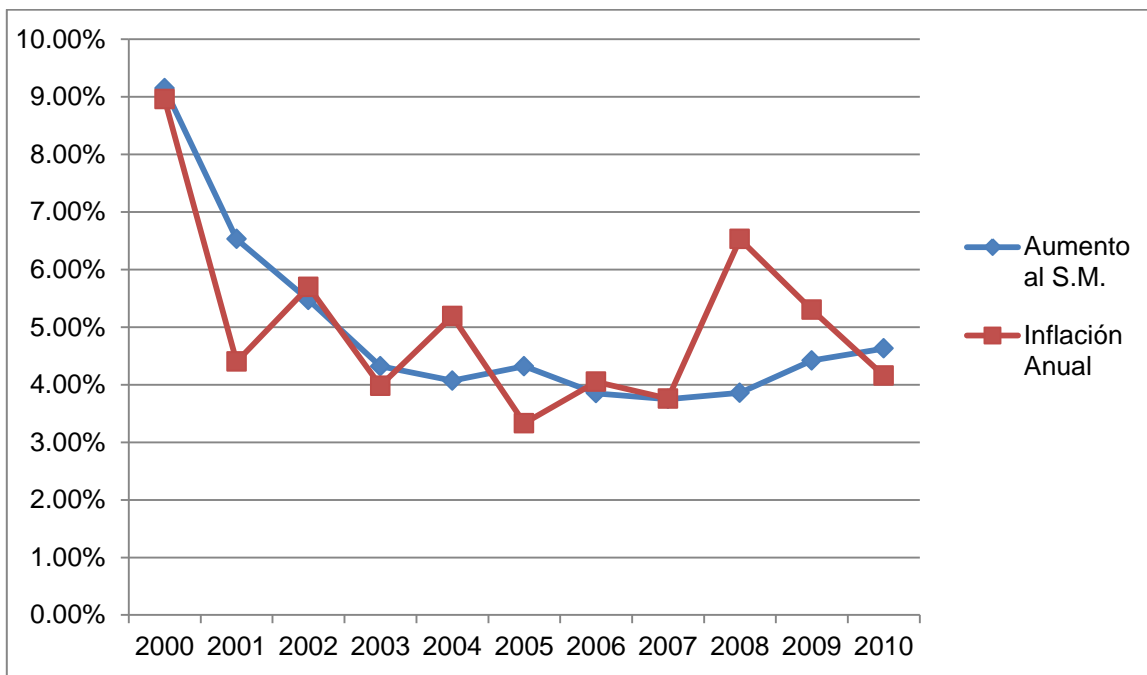


En la década de los noventa, en los años 1993 y 1994, el crecimiento de la inflación y el salario mínimo no estuvieron tan alejados, sin embargo, es importante tener en cuenta que no es suficiente que haya un crecimiento igual en ambos conceptos, para que haya recuperación, dado que en la década anterior el crecimiento de la inflación fue muy superior.

<sup>174</sup> Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y El Banco de México

Y por último la década de los años dos mil:<sup>175</sup>

### **CRECIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO Y LA INFLACIÓN EN LOS AÑOS DOS MIL**



A partir de los datos anteriores observamos que, sólo en cinco años de la década de dos mil, el incremento al salario mínimo ha rebasado el aumento a la inflación anual, y esto por una mínima diferencia que nunca llegó a ser superior a tres puntos. En el mismo sentido, es importante tener en cuenta que para los años 1992, 1997 y 1999 el aumento fue de cero por ciento, y en otros años, para el primer periodo anual el aumento salarial fue de cero por ciento, corregido con aumentos en otros periodos del año, pero que nunca alcanzaron el porcentaje de la inflación anual.

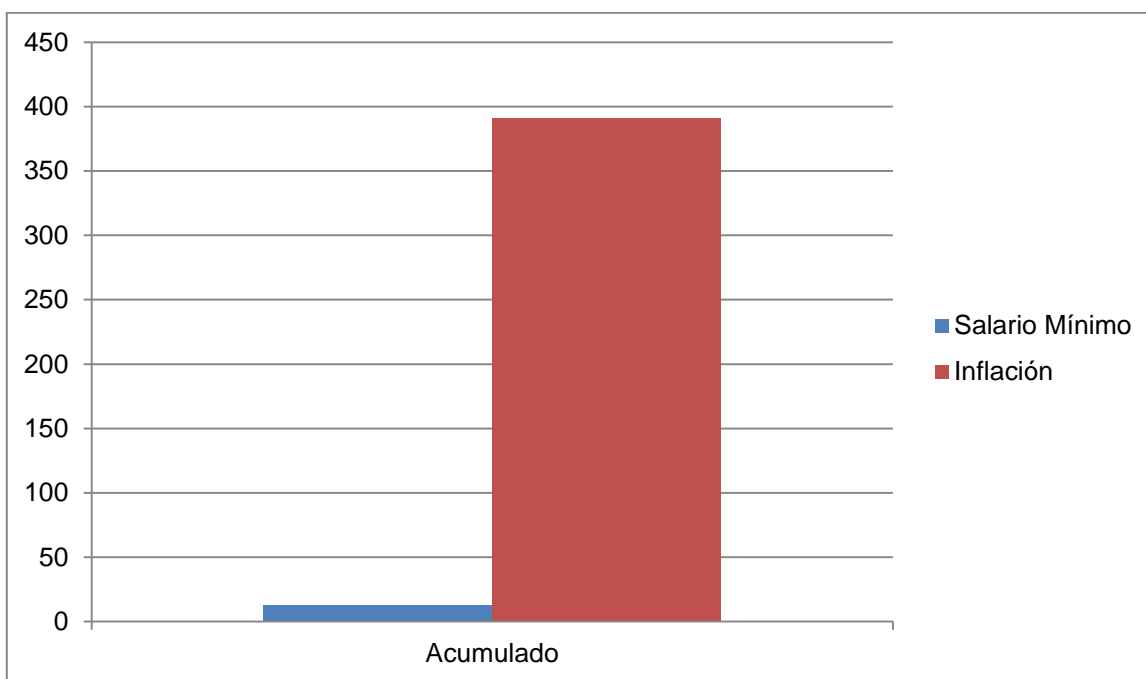
Es por ello que, en la práctica, la posibilidad de cumplir con lo dispuesto por el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, así como lo dispuesto por el artículo 123

<sup>175</sup> Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y El Banco de México

constitucional está negada, el salario mínimo ha perdido poder adquisitivo, y , en consecuencia se ha colocado como el segundo más bajo ingreso más bajo en América Latina, sólo después del percibido en Uruguay<sup>176</sup>.

Si sumamos la totalidad de incrementos al salario mínimo promedio, desde 1982 a 2010; así como la totalidad de los porcentajes de crecimiento de la inflación, en el mismo periodo, y buscamos la diferencia entre ambos totales, tenemos que el salario mínimo recupero un 13.25%, contra un crecimiento de la inflación de 390.73%.

### ***PÉRDIDA/RECUPERACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO VS INFLACIÓN DE 1982 A 2010***



Este desequilibrio entre inflación y salario mínimo significa la pérdida de capacidad de consumo, con el salario mínimo cada año se puede consumir menos; pero en la dinámica de las relaciones laborales actuales recibir de uno a dos salarios

<sup>176</sup> Cfr. Periódico La Jornada, 30 de marzo 2011, p.13

mínimos es la constante entre más de diez millones de mexicanos, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010 del INEGI.

De acuerdo con los datos de esta encuesta, de la población total en México (108 292 131 personas) en 2010, la Población Económicamente Activa eran 47 137 757 personas, de las cuales se encontraban ocupadas 44 651 832, de estas últimas 10 352 980 personas reciben entre uno y dos salarios mínimos, esto es entre \$57.46 y \$114.92 para aquellas consideradas dentro de la zona A determinada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, entre \$55.84 y \$111.68 para la zona B y \$54.47 y \$108.94 para la zona C.

Por otro lado de esa población ocupada (44 651 832 personas), 9 327 734 personas perciben de dos a tres salarios mínimos, esto es entre \$114.92 y \$172.38 para las personas consideradas dentro de la zona A determinada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, entre \$111.68 y \$167.52 para la zona B, y \$108.94 y \$163.41 para la zona C, si sumamos estas dos cantidades (10 352 980 personas y 9 327 734 personas) que perciben menos de tres salarios mínimos, tendremos que 19 680 714 personas, casi la mitad del total de la población ocupada, vive con menos de \$170 pesos diarios.

Es importante hacer una aclaración, el INEGI define a la población ocupada como las “personas que durante la semana de referencia de la encuesta realizaron algún tipo de actividad económica”<sup>177</sup>, del mismo modo define a la actividad económica como: “conjunto de acciones que contribuyen a generar la oferta de bienes y servicios, sean o no de carácter legal.”<sup>178</sup> Para presentar el número total de

---

<sup>177</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010, p.262, consultable en [http://www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/hogares/enoe/enoe2010/ENOE\\_2010.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/hogares/enoe/enoe2010/ENOE_2010.pdf)

<sup>178</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010, p.257 consultable en [http://www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/hogares/enoe/enoe2010/ENOE\\_2010.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/hogares/enoe/enoe2010/ENOE_2010.pdf)

población ocupada no se toma en consideración si se trata de un trabajo formal con prestaciones de ley y acceso a la seguridad social, o si es un trabajo sin prestaciones ni acceso a la seguridad social, en realidad, la ocupación no se identifica con empleo.

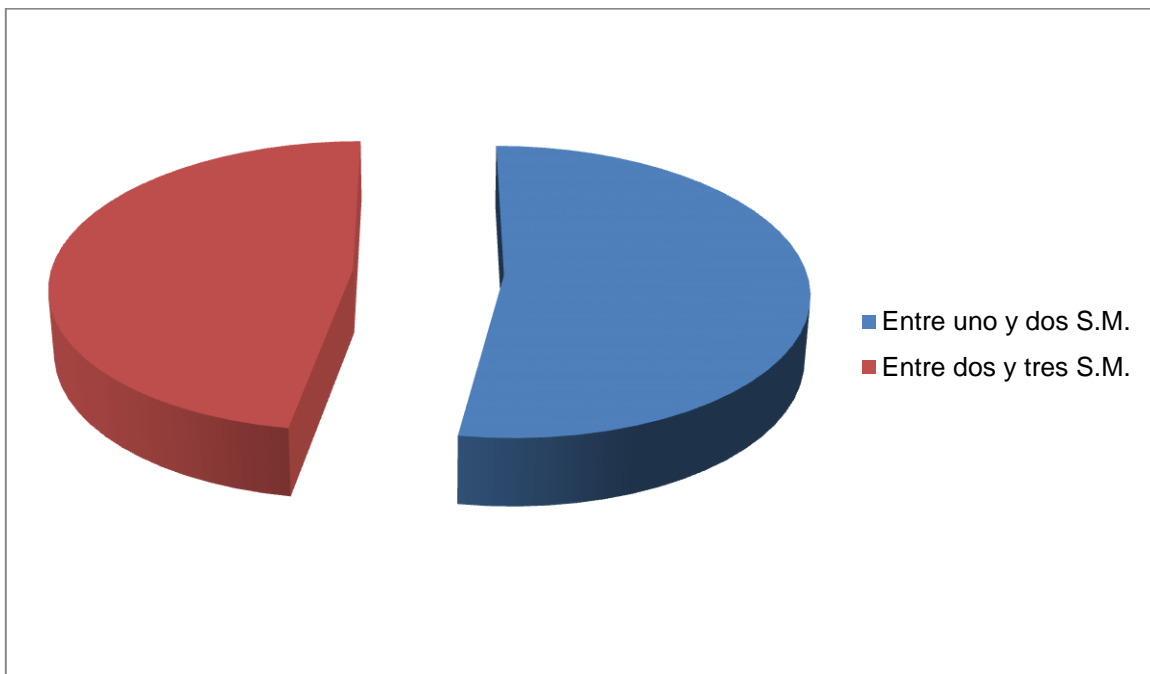
Es importante tener en cuenta lo anterior, toda vez que significa que la percepción económica que estas personas reciben es el equivalente a su salario integrado, es decir, equivale al total de percepciones a recibir, y con dicha cantidad también deberán cubrir los gastos correspondientes a los servicios de seguridad social (salud y asistencia médica básicamente), esto significaría que casi el 50% de la población ocupada que vive con no más de \$170 diarios debe con esta cantidad sufragar todos sus gastos: educación, salud y asistencia médica, recreación y por supuesto, alimentación. Para mayor claridad en los datos antes referidos, elaboramos la siguiente tabla:

***POBLACIÓN, OCUPACIÓN E INGRESO A PARTIR DE LA E.N.O.E. 2010***

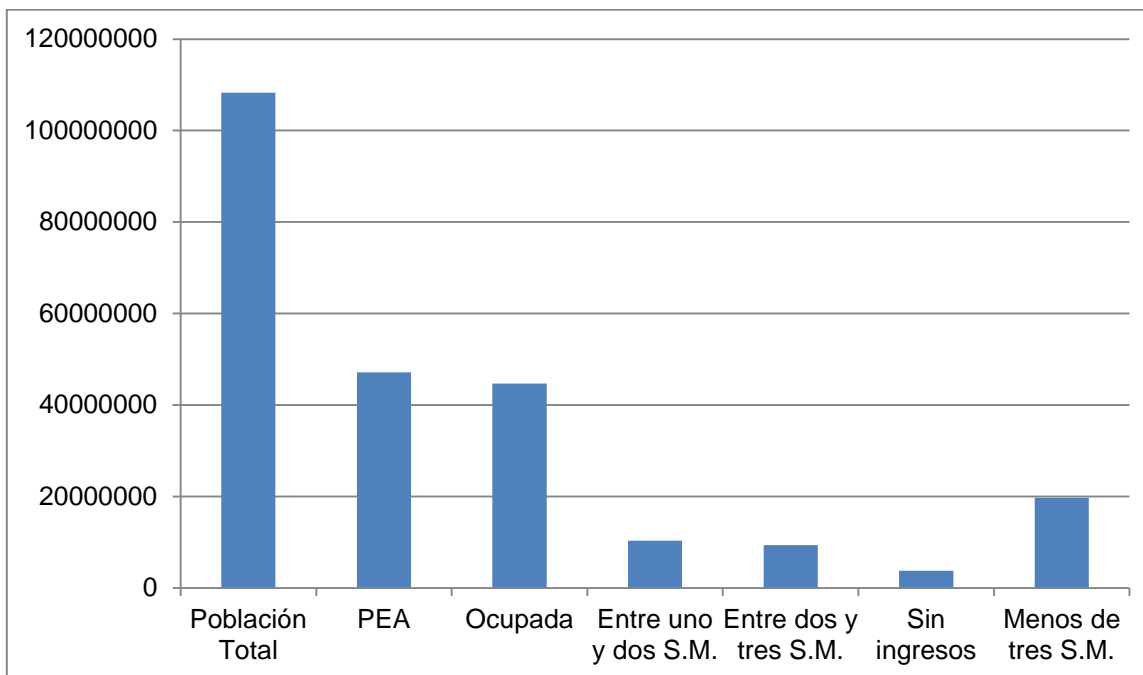
Población Total	108 292 131
Población Económicamente Activa	47 137 757
Población Ocupada	44 651 832
Población ocupada que percibe entre 1 y 2 salarios mínimos	10 352 980
Población ocupada que percibe entre 2 y 3 salarios mínimos	9 327 734
Población ocupada que percibe menos de 3 salarios mínimos	19 680 714
Población ocupada que no percibe ingresos	3 757 337
Población ocupada que no especificó su nivel de ingresos	3 763 474
Población ocupada con ingresos	37 131 021

Porcentaje de la población ocupada que percibe entre 1 y 2 salarios mínimos	27.88%
Porcentaje de la población ocupada que percibe entre 2 y 3 salarios mínimos	25.12%
Porcentaje de la población ocupada que percibe menos de tres salarios mínimos	53%

***POBLACIÓN OCUPADA CON PERCEPCIÓN ENTRE UNO, DOS Y TRES S.M.***



## POBLACIÓN OCUPADA E INGRESO



Con lo anteriormente señalado podemos afirmar que la institución jurídica del salario mínimo ha funcionado como un control inflacionario, al mantener sus aumentos en un nivel inferior al porcentaje de crecimiento de inflación pronosticado por el Banco de México<sup>179</sup>, así como el porcentaje de la inflación del año inmediato anterior. Con ello se desvía el objeto de esta institución jurídica y se cumplen los lineamientos neoliberales, recomendados por el Fondo Monetario Internacional.

En la dinámica neoliberal de las relaciones individuales de trabajo, la presunta protección que significaría la figura del salario mínimo se encuentra negada. Si volvemos al planteamiento inicial de este trabajo, en cuanto a que la relación laboral inicia en una situación de poder, en la cual una de las partes se encuentra en la necesidad de poner su fuerza de trabajo al servicio de otro, para obtener un ingreso, y que el salario mínimo significaría el tope inferior de la percepción que se

<sup>179</sup> Cfr. Loyzaga de la Cueva,, *Op Cit.* Nota 76, p.51-52

puede pagar en una relación laboral, en México, a partir de la década de los ochentas, el salario mínimo ha conseguido abaratar la mano de obra, y controlar su precio, lo cual es un atractivo para diversas empresas transnacionales, que ante el bajo monto del salario mínimo, y la certeza de que este nunca crecerá por encima de la inflación, mudan una parte de su proceso productivo a México.

También existe otro atractivo para estas empresas: la garantía de que el salario no recuperará más allá de la previsión inflacionaria en las revisiones anuales de la Comisión Nacional del Salarios Mínimos, además el porcentaje señalado por dicha Comisión sirve de marco para las revisiones contractuales, por efecto de costumbre que tiene su origen en las concertaciones sociales iniciadas a finales de los años setentas, con lo cual el efecto de pérdida de poder adquisitivo, de alguna forma, se proyecta a la mayoría de los salarios en este país.

#### *4.2.2 El Salario Mínimo y la Canasta Básica.*

Desde la firma del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico en 1988, se estableció un grupo de bienes y servicios que conformaron la “Canasta Básica de Consumo”, la Procuraduría Federal del Consumidor señala que es un conjunto de bienes y servicios indispensables para que una familia satisfaga sus necesidades básicas de consumo, a partir de su ingreso. Actualmente el Banco de México integra la Canasta Básica de consumo con 79 bienes y servicios, agrupados en 8 categorías que son las siguientes:

- 1.- Alimentos, bebidas y tabaco
- 2.- Ropa, calzado y accesorios
- 3.- Vivienda
- 4.- Muebles, aparatos y accesorios domésticos



5.- Salud y cuidado personal

6.- Transporte

7.- Educación y esparcimiento

8.- Otros Servicios

Los bienes y servicios que integran la Canasta Básica de Consumo son:

Aceites y grasas vegetales comestibles	Frijol
Pasta para sopa	Gelatina en polvo
Agua embotellada	Harinas de trigo
Puré de tomate y sopas enlatadas	Hígado de res
Arroz	Huevo
Refrescos envasados	Jamón
Atún y sardina en lata	Leche en polvo
Retazo	Leche evaporada, condensada y maternizada
Azúcar	Leche pasteurizada y fresca
Tortilla de maíz	Masa y harinas de maíz
Bistec de res	Otras galletas
Café Soluble	Pan blanco
Café Tostado	Pan de caja
Carne molida de res	Licadoras
Cerveza	Planchas eléctricas
Chiles procesados	Refrigeradores
Chocolate	Estufas
Galletas populares	Reproductores de video
Frijol	Televisores
Gelatina en Polvo	Focos
Harinas de Trigo	Pilas
Cremas para la piel	Desodorantes personales
Jabón de tocador	Navajas y máquinas de afeitar
Pasta dental	Papel higiénico
Expectorantes descongestivos	Gastrointestinales
Antigripales	Dermatológicos
Material de curación	Antibióticos
Antigripales	Anticonceptivos y hormonales
Cardiovasculares	Otros medicamentos
Servilletas de papel	Cerillos
Detergentes	Blanqueadores
Jabón para lavar	Suavizantes y limpiadores

Línea telefónica	Servicio telefónico local
Larga distancia nacional	Electricidad
Gas doméstico	Aceites lubricantes
Autobuses foráneo	Autobuses urbano
Bicicletas	Colectivo
Gasolina de alto octanaje	Gasolina de bajo octanaje
Metro o transporte eléctrico	Taxi
Cine	Cuadernos y carpetas
Plumas, lápices y otros	

Esta Canasta representa el nivel de consumo promedio de una familia mexicana, es elaborada a partir de la Encuesta de Ingreso-Gasto de los Hogares elaborada por el INEGI, y que, a partir de los productos de esta Canasta, se elabora el Índice Nacional de Precios al Consumidor que, como se señaló anteriormente, es el indicador oficial de la inflación.

El monto de los salarios mínimos generales vigentes en 2010 fueron, como se ha precisado en la tabla de las páginas 8 y 9, \$57.46 para la zona A, \$55.84 para la zona B y \$54.47 para la zona C, ante la cantidad de bienes y servicios que componen la Canasta Básica de Consumo del Banco de México, nos resulta evidente que con la cantidad antes señalada como salario no alcanza a cubrirse el monto de ella; sin embargo, cabe preguntar si con estas cantidades es posible cubrir las necesidades humanas básicas, adquirir una Canasta Básica de Consumo, o al menos los productos más importantes de la misma, principalmente en el rubro de alimentos.

Existen otras Canastas Básicas que se elaboran para diversos propósitos, por ejemplo, la Secretaría de Desarrollo Económico del Distrito Federal elabora una Canasta de Productos Básicos para el Distrito Federal, conformada por los siguientes diez grupos: Aceite y grasas; Artículos de aseo y cuidado personal; Artículos de limpieza y accesorios domésticos; Azúcar, café y bebidas; Carnes de pollo, cerdo y res; Frutas y verduras; Lácteos y huevo; Pan, tortillas y cereales; Pescados y mariscos y Salchichería. La propia Secretaría da seguimiento mensual

al precio de los productos que la componen, esta Canasta Básica es una canasta alimentaria y de productos de higiene y aseo personal; sin embargo, nos sirve para tratar de responder a la pregunta: ¿es posible que el monto del salario mínimo alcance para adquirir una Canasta Básica alimentaria?

Según la Secretaría de Desarrollo Económico del Distrito Federal, el costo total de ésta Canasta actualizado al mes de diciembre de 2010, es de \$2 131.65. El salario mínimo general vigente al mes de diciembre de 2010, en la zona A, es de \$57.46 diarios, este salario elevado al mes da un total de \$ 1 723.80, la diferencia es de \$407.85. Esto significa que, al mes, un jefe de familia que percibía un salario diario equivalente al mínimo general vigente en 2010, no podía adquirir una Canasta Básica de Consumo en el Distrito Federal.

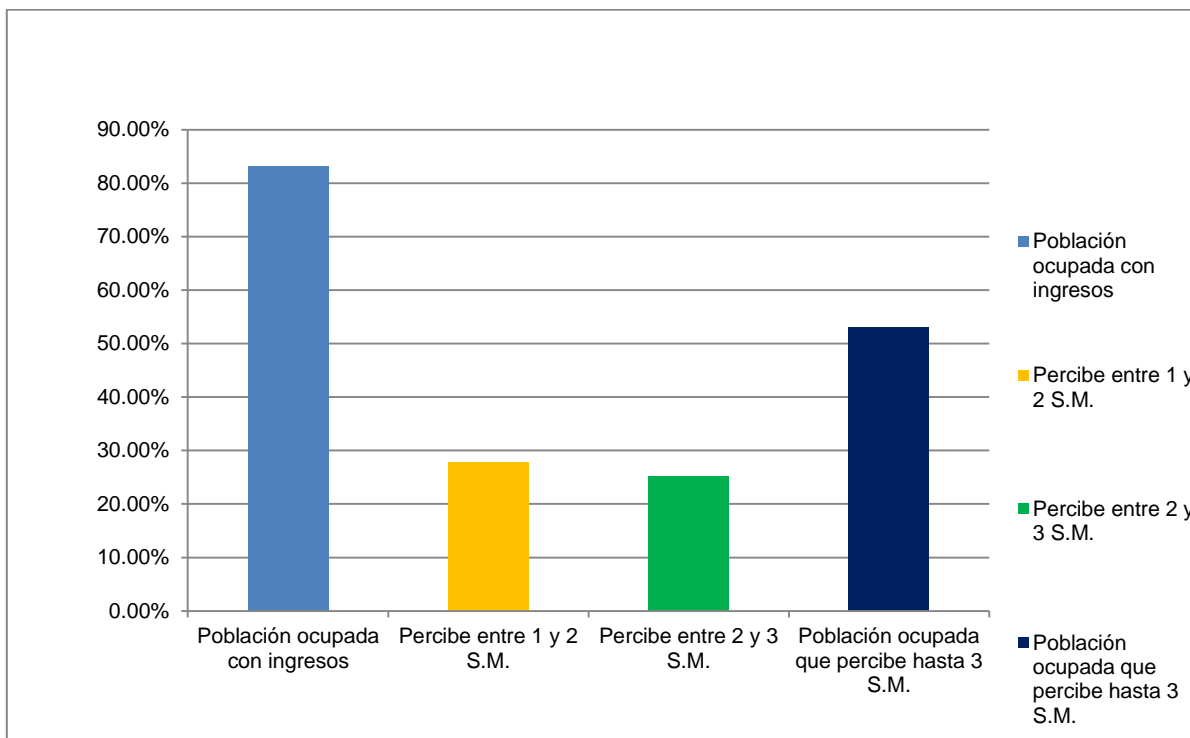
Si partimos de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010 del INEGI, que revelan que más de diez millones de mexicanos viven con una percepción de entre uno y dos salarios mínimos generales vigentes, obtendremos que una persona que percibe en el Distrito Federal dos salarios mínimos generales diarios, percibirá \$114.92 diarios, elevado al periodo de un mes nos da un monto de \$ 3 447.6, con el cual podrá adquirir dos Canastas Básicas en el Distrito Federal.

Según la referida encuesta, de la población ocupada, sólo 37 131 021 personas perciben ingresos, de ellos 10 353 980 personas perciben entre uno y dos salarios mínimos, 9 327 734 personas perciben entre dos y tres salarios mínimos, si sumamos ambas cantidades tenemos que 19 680 714 personas perciben menos de 3 salarios mínimos, lo que significa el 53% de las personas con ingresos en el año 2010, vivían con menos de \$170.00. La siguiente gráfica presenta estas cantidades en porcentaje<sup>180</sup>:

---

<sup>180</sup> Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010

## POBLACIÓN Y NIVEL DE INGRESOS



Es importante señalar que, como ya lo referimos, la Canasta Básica de la Secretaría de Desarrollo Económico del Distrito Federal, no contiene los servicios básicos de un hogar como son electricidad y gas doméstico, por ejemplo, tampoco incluye transporte ni los conceptos de gasolina, ni el monto relativo a la vivienda, si es que se pagara una renta por este concepto, lo cual implica que una persona que percibe dos salarios mínimos en el Distrito Federal, puede adquirir una Canasta Básica Alimentaria, con los productos que respectan únicamente a los rubros de alimentos e higiene y aseo personal, pero con una cantidad de \$1 723.80, deberá alcanzarle para cubrir los gastos de servicios, vivienda y transporte en el periodo de un mes.

La tendencia de que el salario mínimo no es suficiente para adquirir una Canasta Básica Alimentaria no es una situación exclusiva del año 2010, la Secretaría de Desarrollo Económico del Distrito Federal ha dado seguimiento a los productos que componen este tipo de Canasta desde el año 2002, tomando los datos del

valor total en el mes de diciembre del año correspondiente, así como el salario mínimo general, del año respectivo obtenemos la siguiente tabla que<sup>181</sup>:

**COMPARATIVO ANUAL SALARIO MÍNIMO Y CANASTA BÁSICA  
ALIMENTARIA**

Año	Canasta Básica	Salario Mínimo		Diferencia
		General "A" Diario	Zona "A" Mensual	
2002	\$1298.15	\$42.15	\$1264.50	\$33.65
2003	\$1368.26	\$43.65	\$1309.50	\$58.76
2004	\$1468.61	\$45.24	\$1357.20	\$111.41
2005	\$1489.55	\$46.80	\$1404.00	\$85.55
2006	\$1554.95	\$48.67	\$1460.10	\$94.85
2007	\$1645.20	\$50.57	\$1517.10	\$128.10
2008	\$1679.90	\$52.59	\$1577.70	\$102.20
2009	\$1984.60	\$54.80	\$1644.00	\$340.85
2010	\$2131.65	\$57.46	\$1723.80	\$407.85

Con lo anterior, es posible afirmar que el salario mínimo no cumple con el objeto de ser suficiente para cubrir las necesidades de un jefe de familia, en el orden social, material y cultural, ni para proveer de educación básica a sus hijos, toda vez que con los datos vertidos anteriormente podemos apreciar que las necesidades alimentarias pueden ser cubiertas, apenas, por aquel trabajador que perciba dos salarios mínimos, mientras le quedarán por cubrir las necesidades de servicios, transporte, educación y recreación, con el monto restante (\$408.85).

<sup>181</sup> Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaria de Desarrollo Económico del Distrito Federal consultables en <http://www.sedeco.df.gob.mx/indicadores/abasto/> y de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, revisados el 30 de octubre de 2011.

También podemos afirmar que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, desde la década de 1980 y hasta la fecha, ha señalado aumentos salariales que no tienen ninguna relación con el costo de vida promedio en las zonas geográficas en que se ha dividido el país para ese fin.

#### *4.2.3 El salario mínimo y el derecho mínimo vital.*

La subsistencia es algo previo a cualquier ordenamiento jurídico, no hay ser humano que deba pedir autorización jurídica alguna para subsistir, para vivir, ni procedimiento jurídico alguno que deba alguien cubrir para acceder a la subsistencia o que garantice la misma, sobrevivir no es cuestión de normas jurídicas *per se*.

Sin embargo, hay ciertas situaciones de carácter jurídico que dificultan la subsistencia, tal y como se expuso en el apartado anterior, el salario mínimo utilizado como control inflacionario funcionó en el nivel macroeconómico, y por otro lado cumple con los requisitos jurídicos formales para existir; sin embargo, es un mínimo legal que contraviene las posibilidades de subsistir, es un ejemplo de la paradoja de cuestiones laborales que son legales en la formalidad, contrarias a la existencia humana en la sustancia.

La utilización del salario mínimo en estos términos, se puede explicar en razón de imposición de una cierta lógica en las relaciones laborales a partir de criterios neoliberales, en los cuales, vale más tener inversión extranjera, abrir industrias, iniciar negocios y centros de producción, antes que cualquier principio laboral, se busca en mayor medida una mano de obra barata, antes que las consideraciones relacionadas con el presunto fundamento del ordenamiento jurídico mexicano, especialmente, en materia de trabajo: la dignidad humana.

Es difícil hablar de la dignidad humana en un contexto en el cual, el ser humano pareciera estar convertido en un objeto de mercado, en una situación en la cual es

objeto de contratos de arrendamiento entre dos empresas, donde una genera ganancias a partir de la colocación de trabajadores al servicio de otra distinta, y en el cual los salarios no son suficientes para vivir, no existe una estabilidad con proyección a futuro; sin embargo, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha encontrado el criterio de dignidad humana relacionado con algo llamado "derecho mínimo vital".

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido el derecho mínimo vital como: "Garantía fundada en la dignidad humana, configurada como el requerimiento de que los individuos tengan como punto de partida condiciones tales que les permitan desarrollar un plan de vida autónomo, a fin de facilitar que los gobernados participen activamente en la vida democrática..."<sup>182</sup>

En cuanto al contenido de dicha garantía, que encuentra su fundamento en la dignidad humana, la misma Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala:

... el goce del mínimo vital es un presupuesto sin el cual las coordenadas centrales de nuestro orden constitucional carecen de sentido, de tal suerte que la intersección entre la potestad Estatal y el entramado de derechos y libertades fundamentales consiste en la determinación de un mínimo de subsistencia digna y autónoma protegido constitucionalmente.

Este parámetro constituye el contenido del derecho al mínimo vital, el cual, a su vez, coincide con las competencias, condiciones básicas y prestaciones sociales necesarias para que la persona pueda llevar una vida libre del temor y de las cargas de la miseria, de tal manera que el objeto del derecho al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano

---

<sup>182</sup> Tesis: 1a. X/2009, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXIX, Enero 2009, p.547

por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna.”<sup>183</sup>

La multicitada Primera Sala de la Suprema Corte, no se limitó a hablar del derecho mínimo vital como garantía, la cual da sentido al orden constitucional, además incluye en el objeto de este derecho mínimo vital a todas y cada una de las medidas positivas o negativas de la autoridad en este país, no las limita a ningún área específica del ordenamiento jurídico mexicano.

Al referirse a lo que el respeto al derecho mínimo vital implica, la misma Sala señala: “...la acepción negativa del derecho al mínimo vital se erige como un límite que el Estado no puede traspasar en materia de disposición de los recursos materiales necesarios para llevar una vida digna.”

Esta noción de derecho mínimo vital, surge de tesis emitidas por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia fiscal, en relación a una serie de controversias relacionadas con el límite para los tributos como contribuciones obligatorias de toda persona que obtenga ingresos, para la manutención de las funciones del Estado.

En el tema que nos ocupa, el derecho mínimo vital, al menos en teoría, debiera ser el límite no sólo para la exención fiscal del salario mínimo, dado que un representante del Estado asume la Presidencia de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, misma que tiene la naturaleza de organismo público descentralizado, que forma parte de la estructura del Estado, y que tiene encomendada la determinación de los aumentos anuales a este tipo de salario, en base, al costo de vida promedio en las tres zonas en que se encuentra dividido el país para tales efectos.

---

<sup>183</sup> Tesis 1a. XCVII/2007, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t.XXV, Mayo 2007, p.793



Sin embargo, y como fue expuesto en el apartado anterior, esta Comisión desde la década de los ochentas ha determinado el aumento al salario mínimo en razón del crecimiento pronosticado de la inflación, tal y como fuera recomendado por organismos internacionales entre los que se cuenta el Fondo Monetario Internacional, y no como el ordenamiento jurídico lo dispone, sin que hasta el momento la citada Comisión haya justificado de forma suficiente los incrementos anuales, en un país donde el salario legal no es suficiente para satisfacer las necesidades alimentarias, el derecho mínimo vital no tiene aplicación alguna.

Si seguimos el planteamiento de la propia Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia, en el cual el derecho mínimo vital es un presupuesto que da sentido al orden constitucional mexicano, en el día a día de las relaciones individuales de trabajo, en materia de salario mínimo, al no cumplirse con el presupuesto del derecho mínimo vital, pierde sentido lo que la Suprema Corte denomina ordenamiento constitucional, pues la misma autoridad es la que ha señalado que el respeto a este mínimo vital implica todas las medidas tanto positivas y negativas de la autoridad, obviamente incluida la determinación del monto salarial mínimo de forma anual, y esta determinación no atiende a los criterios relacionados con el derecho mínimo vital.

Si partimos de que la garantía de derecho mínimo vital es el eje sobre el cual se ciñen las normas jurídicas que integran el ordenamiento de este país, encontramos que el centro de éste es el ser humano, en su integridad física y mental, esta garantía funcionaría como el límite, no sólo de toda norma jurídica (permisiones, prohibiciones y obligaciones), sino de todo acto que emanare de la autoridad, incluidos los criterios jurisprudenciales que, como la doctrina y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señalan, son sólo interpretaciones de la legislación. Sin embargo, y como nos fue posible analizar en apartados anteriores, criterios jurisprudenciales como aquel que permite el pago de un salario inferior al mínimo legal, o aquellos relativos al cómputo

semanal de la jornada de trabajo, la inverosimilitud de la jornada, entre otros, niegan el derecho mínimo vital.

### **4.3 La Flexibilización Laboral**

Entre las tendencias recientes en la dinámica de las relaciones individuales de trabajo, no sólo en México sino a nivel mundial, se encuentra la flexibilización, la palabra es un término utilizado para denominar esta tendencia específica, Rafael Alburquerque señala: “La palabra flexibilizar no se encuentra en el diccionario; tampoco su sustantivo flexibilización. Se trata de neologismos con los cuales se quiere significar la necesidad de lograr un mercado de trabajo dominado por la autonomía de los actores sociales, empleadores y trabajadores, en que la heteronomía o intervención estatal, se reduzca a su mínima expresión”<sup>184</sup>

A decir de Octavio Loyzaga de la Cueva, la flexibilización laboral inicia a partir de la década de los ochenta, con las múltiples crisis económicas a nivel mundial y con la adopción de criterios neoliberales aplicados a las relaciones económicas y a las relaciones individuales de trabajo.

El vocablo flexibilización se encuentra en contraposición al de rigidez, en este sentido, la rigidez en el caso mexicano resulta de diversos supuestos contenidos en el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, Octavio Loyzaga señala:

La rigidez del derecho del trabajo se traduce en que este representa un mínimo de derechos para los asalariados, lo que significa en el caso de México, que las prestaciones señaladas tanto en el 123 constitucional,

---

<sup>184</sup> Alburquerque, Rafael “¿Se desploma el derecho del trabajo?”, en Kurczyn Villalobos *Op. Cit.* Nota 156 , p.43

como la Ley Federal del Trabajo sean su base. Arriba de ellas todo por debajo de estas prestaciones nada.<sup>185</sup>

Además del catálogo de prestaciones mínimas que, para una relación individual de trabajo, contienen el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo (salario, jornada, vacaciones, días de descanso, estabilidad en el empleo), a decir del mismo autor, se debe agregar que, de acuerdo con el ordenamiento legal estas prestaciones son irrenunciables, aunque sean desconocidas por el trabajador.

La idea de flexibilidad implica, según José Alfonso Bouzas Ortiz:

...marcos normativos del trabajo que no sean tutelares que posibiliten las contrataciones laborales flexibles, entendiéndose por ello que no impliquen los mínimos y los máximos que actualmente existen y que no obliguen al empleador más allá de donde su voluntad pretenda estar comprometida.<sup>186</sup>

A nivel mundial, las legislaciones desde la década de los ochentas y finales de los años setentas han seguido la tendencia de la flexibilización, en América Latina, diversas legislaciones han ido flexibilizando las condiciones mínimas y máximas para la prestación del trabajo, es el caso de Argentina, Perú, y en menor medida Brasil, Colombia y Panamá.<sup>187</sup>

Sin embargo, en México y únicamente de manera formal, la Ley Federal del Trabajo no ha tenido grandes modificaciones salvo la reforma procesal de 1980 y la modificación al artículo 74 en el año de 2006, esta última relativa a los días de

---

<sup>185</sup> Loyzaga de la Cueva, *Op. Cit.* Nota 76, p.60

<sup>186</sup> Bouzas Ortiz, José Alfonso *“Las tutelas y flexibilidades de la contratación individual y colectiva en la globalización”* en Kurczyn Villalobos *Op. Cit.* Nota 157, p.157

<sup>187</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América Latina*, México, UNAM, 2006, p.226-229

descanso obligatorios, que de alguna forma, participa de las tendencias de la flexibilización, al tratar de evitar la baja en la productividad y crear los “finés de semana largos”, con esta modificación los días de descanso obligatorios, salvo los días 1 de enero, 1 de mayo, 16 de septiembre y 25 de diciembre de cada año, así como 1 de diciembre de cada 6 años, los demás días se descansan en día viernes o lunes, y no en el día preciso que corresponde al día festivo, para evitar los “puentes”; pero la situación en realidad difiere mucho del terreno de la formalidad, señala Alfonso Bouzas:

El saldo ha sido que se ha vivido en el mundo un proceso de modificación de los marcos normativos del trabajo y a la fecha es quizás únicamente el de nuestro país el que durante tres lustros se ha resistido a ser transformado, hecho que tiene como consecuencia que las relaciones laborales transitan a distancia del marco normativo del trabajo, lo que a nadie beneficia y menos a los trabajadores y sus sindicatos.<sup>188</sup>

Por lo tanto, las condiciones de trabajo en México siguen, sólo en el terreno de la formalidad, siendo las mismas y teniendo los mismos topes máximos mínimos que en la época de su promulgación en los años setentas, esto es claro en teoría, en realidad, la flexibilización de las relaciones del trabajo y de las condiciones de prestación del servicio se ha dado por la vía de los hechos y por la vía de algunos criterios jurisprudenciales algunos de los cuales se han referido en los párrafos anteriores.

#### *4.3.1 La flexibilización en la contratación*

Rafael Albuquerque señala que existen tres ángulos para el análisis de la flexibilización, en razón del momento de la relación laboral al que se aplica: en la

---

<sup>188</sup> Kurczyn Villalobos *Op. Cit.* Nota 156, p.157-158

contratación, durante la relación laboral, y al momento de su extinción<sup>189</sup>. Así, podríamos hablar de flexibilización de la contratación, flexibilización de las condiciones de prestación del servicio y flexibilización en el despido.

La flexibilización en la contratación laboral implica una relajación de las formas de contratación previstas en la Ley Federal del Trabajo, de esta forma aumenta la práctica de contrataciones de duración temporal o las contrataciones irregulares.

Es importante señalar que, según la Ley Federal del Trabajo, la regla general es la contratación por tiempo indeterminado, generando derechos específicos vinculados con la antigüedad en el empleo (prima de antigüedad, ascenso escalafonario, entre otros) y mejorando para el trabajador algunas condiciones laborales (vacaciones, estabilidad en el empleo al vincular las causales de despido justificado con su gravedad a partir de una antigüedad de quince años).

Es por esta situación de mejoras en relación a la antigüedad, que se recurre a las contrataciones temporales, o irregulares, independientemente de la naturaleza del trabajo; pero con ello se reducen las condiciones laborales, o al menos se mantienen estáticas y en consecuencia se reducen las cargas económicas para el patrón.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, señala que existen tres tipos de contrataciones laborales: por obra determinada, por tiempo determinado y por tiempo indeterminado, y ante la falta de estipulación específica, el contrato de trabajo se entenderá como celebrado por tiempo indeterminado. El artículo 36 de la misma ley señala que el contrato por obra determinada puede utilizarse

---

<sup>189</sup> Alburquerque Rafael, “¿Se desploma el derecho del trabajo?”, en Kurczyn Villalobos, *Op. Cit.* Nota 156, p.41

únicamente cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera, y que existen tres supuestos para la celebración de un contrato de trabajo por tiempo determinado:

- Cuando responda a la naturaleza del trabajo a prestarse
- Cuando la finalidad de la contratación laboral sea sustituir temporalmente a otro trabajador y
- En otros casos previstos por la Ley

En el mismo sentido, el artículo 784 señala que corresponde al patrón aportar los medios probatorios correspondientes, cuando exista controversia sobre, entre otros casos, el tipo de contrato de trabajo y la existencia misma de dicho contrato.

En términos de condiciones reales, la contratación que no es por tiempo indefinido se ha generalizado, partiendo de la situación de necesidad en que se encuentra aquel que ingresa a una relación laboral, y la situación de poder en que se encuentra aquel que ocupa la posición de patrón o empleador, podemos concluir que la relación individual de trabajo en estos términos inicia con una contratación de adhesión, en la cual o se aceptan los términos, por precarios que estos sean, o se ingresa al desempleo, y entonces no se subsiste: “La necesidad del servicio, como se indica a menudo, ha logrado establecer sus reglas. Ante la alta tasa de desempleo, principalmente de pleno desempleo, junto con otras incertidumbres, incluida la jurídica, obliga a quienes buscan trabajo a aceptar las reglas, entre éstas trabajo temporal y tiempo parcial.”<sup>190</sup>

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2010, señala que, de la población ocupada (29 280 772 personas), 15 322 278 personas cuentan con un contrato de trabajo por escrito, de ellas, 2 659 459 personas, cuentan con un contrato de naturaleza temporal y 13 729 567 no cuentan con un contrato por

---

<sup>190</sup> Kurzczyń Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*, México, Porrúa-UNAM, 1999, p.101

escrito, las cifras del INEGI podrían interpretarse como que el número de personas en contratación temporal es muy inferior; sin embargo, hay que tener en cuenta que, a pesar de que la Ley Federal del Trabajo señala que la falta de un contrato por escrito es imputable al patrón, la jurisprudencia IX.2°.J/16 correspondiente a la Novena Época, señala que ante la negativa de una relación laboral es carga probatoria del trabajador la existencia de una relación laboral o de un contrato de este tipo. El criterio a la letra señala:

Lo estatuido por el artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre el contrato de trabajo, sólo tiene aplicación cuando el conflicto versa sobre los términos de una relación laboral cuya existencia es aceptada por las partes, pero no puede hacerse extensivo al caso en que se niega la existencia de ese contrato, porque en tal hipótesis la carga de la prueba recae en el trabajador ya que la Junta no está en aptitud de exigir al patrón la exhibición de documento alguno que la lleve al conocimiento de los hechos<sup>191</sup>.

Por lo tanto, esos más de trece millones de personas que no cuentan con un contrato por escrito, también reflejan de cierta forma la flexibilización de la contratación en México, pues al desconocer el tipo de contrato que tienen, es probable que sean contrataciones irregulares, de acudir ante la autoridad para reclamar derechos de carácter laboral, el patrón únicamente deberá negar la existencia de una relación de este tipo, de forma lisa y llana, para que la carga probatoria quede en el trabajador quien en muy pocas ocasiones llega a acreditar los elementos de la relación de trabajo.

Otro fenómeno generado con la flexibilización en la contratación laboral es el de la subcontratación, que consiste en la tercerización de la relación laboral, el

---

<sup>191</sup> Tesis: IX.2°.J/16, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t XXXI, Junio de 2010, p.817

beneficiario directo de los servicios del trabajador es una empresa, la contratación formal del trabajador y las responsabilidades laborales son asumidas por otra distinta, o al menos con personalidad jurídica distinta a la anterior.

Al fenómeno de la subcontratación laboral se le han asignado diversos nombres, entre ellos *outsourcing*, Carlos Reynoso Castillo utiliza el término de “empresas administradoras de personal”<sup>192</sup> que se caracteriza por la contratación de una empresa por parte de otra para la prestación de la totalidad de una rama de su proceso productivo, por ejemplo el servicio de limpieza, o vigilancia, y el gobierno mexicano es uno de los principales usuarios de esta modalidad de prestación de servicios, Rafael Albuquerque señala:

Empresas transnacionales y gigantes corporaciones se sirven en el mundo contemporáneo de pequeños establecimientos con personalidad jurídica propia que ejecutan labores que anteriormente realizaba la gran empresa dentro de su recinto. Con la externalización de muchas de sus tareas escapan a la red protectora del derecho del trabajo.<sup>193</sup>

En realidad, existe una delgada y no muy clara línea entre la subcontratación y el *outsourcing*; pero en términos generales podemos hablar de formas de *tercerización* de las relaciones laborales, sea que se subcontrate la totalidad de un servicio que forma parte del proceso productivo de la empresa, o que se subcontrate sólo una parte del mismo, o que exista una empresa sin trabajadores, que obtenga la mano de obra necesaria de una empresa subcontratada, para absorber la totalidad de las obligaciones y cargas que le representan las relaciones laborales de las cuales se beneficia.

---

<sup>192</sup> Reynoso Castillo, *Op. Cit.* Nota 124, p.193.

<sup>193</sup> Albuquerque Rafael “¿Se desploma el derecho del trabajo?”, en Kurczyn Villalobos *Op. Cit.* Nota 156, p.43



Carlos Reynoso delimita la subcontratación a través de empresas administradoras de personal, en los siguientes términos:

...el patrón asume la calidad de tal y será el único responsable de las obligaciones derivadas de las disposiciones legales y demás ordenamientos en materia de trabajo y seguridad social. Asimismo, la subcontratada conviene en responder de todas las reclamaciones que sus trabajadores presenten en su contra o en contra de la empresa subcontratante, en relación con los trabajos que ampara el contrato o convenio correspondiente, por lo que no se podrá declarar a la empresa como responsable solidaria; ni como patrón sustituto.<sup>194</sup>

El objeto principal de éstas prácticas es incluir a una tercera persona en la relación, (empresa administradora de personal, empresa de *outsourcing*, entre otras) que en algunas de las ocasiones se hace responsable de las obligaciones de carácter laboral, aunque la beneficiaria del servicio del trabajador sea otra persona física o moral distinta, y que en otras simplemente sirve para disfrazar los elementos característicos de la relación individual de trabajo, dividiendo las obligaciones, algunas asumidas por la tercera, y algunas otras por la beneficiaria de los servicios, con lo que se dificulta identificar la figura de patrón.

La práctica del *outsourcing* se ha ampliado de manera notable desde hace algunos años, hay labores específicas que han resentido en mayor medida el aumento de este tipo de contratación: “Se ha extendido, por una parte, la práctica de que las tareas de limpieza, mantenimiento y otros servicios ajenos a los fines de la empresa se presten a través de otras empresas independientes. Al mismo tiempo, las grandes empresas como las marcas automotrices o de prendas de

---

<sup>194</sup> *Ibid.* p.194

vestir, utilizan el *outsourcing* para proveerse de los insumos, limitándose al ensamblaje final”<sup>195</sup>

Este tipo de prácticas han crecido por diversos factores, Graciela Bensusan destaca tres: el primero la presión hacia las empresas para incrementar la productividad, y alcanzar cierto nivel de competitividad en el mercado, la utilización de innovaciones tecnológicas aplicadas al trabajo, que han influido en nuevas formas de organizar los procesos productivos con miras a una mayor especialización, y la reducción de costos de producción, para incrementar el margen de ganancias. El segundo factor lo constituyen las altas tasas de desempleo, el aumento del empleo precario e informal, y la pérdida de poder por parte de los sindicatos, que orillan al trabajador a aceptar cualquier tipo de empleo, en tanto asegure algún ingreso.

Un tercer factor señalado por Graciela Bensusan, se refiere al papel que el Estado ha tenido en este ambiente de flexibilización de las contrataciones laborales, en una tendencia de los últimos años para conseguir ocupación, de cualquier tipo y alcance, sin importar condiciones laborales, prestaciones, ni estabilidad: “... los gobiernos han impulsado políticas industriales sectoriales que buscan alentar encadenamientos productivos entre las pequeñas, medianas y grandes empresas, así como políticas laborales encaminadas a facilitar cualquier estrategia empresarial que favorezca la flexibilidad en el manejo de la mano de obra, cerrando muchas veces los ojos a las violaciones de los derechos laborales.”<sup>196</sup>

Si retomamos el planteamiento inicial del presente trabajo, este tipo de factores se identifican como factores de poder, en el caso empresarial existen empresas con mayores posibilidades de ser competitivas en el mercado, lo que genera

---

<sup>195</sup> Bensusan Areous, Graciela, *La subcontratación laboral y sus consecuencias ¿problemas de diseño institucional o de implementación?* en Bouzas Ortiz Alfonso, (Coord.) *Propuestas para una reforma laboral democrática*, UNAM-Cámara de Diputados LX Legislatura, México, 2007, p.133

<sup>196</sup> *Ibid.* p.136

presiones, se impone una cierta lógica en la competitividad por aquellas empresas en mejor posición; en el mismo sentido el desempleo y el aumento del empleo precario e informal, representan la imposición de una cierta dinámica en la práctica de las relaciones laborales, y aquella persona necesitada de ingreso, acepta cualquier tipo de trabajo, precario, informal, inestable, inseguro, lo cual significa una enorme ganancia para aquellos que se encuentran en situación de poder, de imponer la propia voluntad.

En el caso de las políticas seguidas por el gobierno mexicano, es posible encontrar el vínculo entre las recomendaciones de organismos como el Fondo Monetario Internacional y el Banco de México<sup>197</sup> con la tendencia de dichas políticas, una imposición de criterios neoliberales, de limitación de las funciones del Estado y liberación de los factores de la producción, por parte de organismos internacionales, que se alejan de las disposiciones contenidas en el ordenamiento jurídico mexicano, y que al cerrar los ojos ante las violaciones laborales, actualizan lo que refiere Néstor de Buen: "...la Ley Federal del Trabajo no requiere de reformas. En la práctica ha sido reformada de manera muy eficaz en beneficio de la clase empresarial."<sup>198</sup>

En este sentido, la práctica ha rebasado al ordenamiento jurídico, se ha creado un mecanismo utilizado por las empresas específicamente para violar la legislación laboral, una falsa subcontratación, consistente en que la propia empresa que se beneficia de los servicios de trabajadores crea una empresa con una personalidad jurídica distinta, esta última creada celebra un contrato colectivo de trabajo con un sindicato, y se encarga de la contratación de todas las personas que prestarán servicios en favor de la empresa creadora, importante es señalar que esta

---

<sup>197</sup> Cfr Ortiz Wadygmar, *Op. Cit.* Nota 136, pp. 49-54.

<sup>198</sup> Néstor de Buen, *"El Sistema Laboral en México"*, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.) *Panorama internacional de derecho social, culturas y sistemas jurídicos comparados*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007, p.140

empresa creada nace prácticamente sin bienes, sin capital, es una “empresa fantasma”<sup>199</sup>.

Así, esta *empresa fantasma* se hace de todas las cargas laborales, incluso las colectivas, absorbe los costos y, para el caso de litigios tanto en materia individual como colectiva, representa la garantía de no pérdida para la empresa que la crea, pues al no tener capital ni bienes, no hay posibilidad de cobro de ningún crédito, como los propios abogados asesores de este tipo de empresas lo señalan, no importa si los litigios se ganan o se pierden, ni siquiera importa si estos se dan o no, pues la empresa que tiene las ganancias, el capital y los bienes, así como la que representa la inversión, no tiene ni una sola relación de trabajo.

Néstor de Buen ubica el origen de estas empresas que se crean y se dividen en varias entidades al término de la Segunda Guerra Mundial: “Resultaba fácil recurrir a la creación de sociedades jurídicamente independientes, desde el punto de vista mercantil o civil, que contrataban trabajadores sin tener patrimonios comprometidos, en tanto que la sociedad principal recibía las utilidades del grupo sin tener trabajadores. Fue una solución especial para ahorrarse, al menos en México, el reparto de utilidades.”<sup>200</sup>

Eduardo Torres Maldonado ha señalado que en estas situaciones es posible la aplicación de la figura del patrón solidario que contiene la Ley Federal del Trabajo, la dificultad de ello es que esta figura únicamente comprendería una empresa o persona física encargada de contratar los servicios del trabajador, sin ninguna otra intervención, exclusivamente para el momento inicial de la relación de trabajo, es importante también tener en cuenta que las empresas han buscado convenios en

---

<sup>199</sup> Cfr. De Buen Néstor, *La decadencia del derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2001, pp. 73-80

<sup>200</sup> De Buen, Néstor “*El Sistema Laboral en México*”, en Kurczyn Villalobos, *Op. Cit.* Nota 198, p. 140.

los cuales las empresas terciarias (*fantasmas* o *no fantasmas*) sean las únicas responsables de las relaciones y obligaciones laborales.

La relación entre empresa *outsourcing*, o proveedor externo de algún servicio y cliente, como relación mercantil, nace de contratos de prestación de servicios, en los últimos tiempos y derivado de, entre otros factores, la buena publicidad que otorgan los principios sociales y ecológicos a las empresas, en algunas ocasiones se anexa a los contratos antes referidos documentos como códigos de conducta, principios sociales, códigos de buenas prácticas, que en algunas ocasiones suelen referirse al compromiso del proveedor o empresa de *outsourcing* a cumplir con la legislación laboral y de seguridad social para con sus trabajadores.

El incumplimiento de estos principios puede, según lo convenido entre las partes, traer consigo auditorias para vigilar su cumplimiento, penalizaciones o la rescisión del contrato fuente; sin embargo, lo anterior derivará de la voluntad de las partes que celebran el contrato, mismas que, en la mayoría de los casos se limitan a consignar los principios, y dejar su cumplimiento a la buena disposición del proveedor o empresa de *outsourcing*.

#### 4.3.2 *La flexibilización de las condiciones de trabajo*

La flexibilización de las condiciones laborales implica un relajamiento de los límites máximos y mínimos contenidos en la legislación, entre los que han sufrido mayor flexibilización, ha sido la jornada, este fenómeno ha significado el no cumplimiento de ocho horas de duración máxima diaria, el cómputo de jornada de forma semanal, la negación del pago de horas extraordinarias, y en términos generales la adaptación de la jornada laboral de acuerdo con los fines de la producción y decisiones patronales.

Este tipo de práctica es ya parte de la normalidad de las relaciones laborales en los países europeos, el Estatuto de los Trabajadores en España, por poner un ejemplo, computa la jornada laboral por año calendario. En la dinámica de las relaciones individuales de trabajo europeas existen dos perspectivas sobre el fenómeno: por un lado se argumenta la posibilidad de disposición y organización del tiempo por parte del trabajador al estar en condiciones, supuestamente para elegir el momento para disfrutar del periodo anual de vacaciones, de los días de descanso semanal, laborar un periodo de determinados meses jornadas diarias superiores a las ocho horas para conseguir el descanso de incluso algunos meses; el contraargumento es que, en la realidad, este tipo de cálculos ha implicado que se laboren jornadas de doce horas diarias o incluso de mayor duración, con las consecuencias médicas y sociales correspondientes (aumento de enfermedades y riesgos de trabajo, nuevas enfermedades del trabajo, e incluso lo que Ramón Jauregui denomina “crisis de la familia”<sup>201</sup>, también que los descansos no sean realmente disfrutados a elección del trabajador, sino que sean menos los descansos anuales disfrutados en forma de descanso y más los descansos anuales pagados en dinero, o simplemente no disfrutados.

En la dinámica mexicana las cosas no son mejores, por el contrario, los criterios jurisprudenciales han confirmado la tendencia *flexibilizadora* de la jornada de trabajo, en principio podemos señalar los criterios que permiten el cómputo de la jornada de forma semanal. Cabe mencionar que el punto principal que se busca eliminar, es la disposición de la fracción I del artículo 123 constitucional en relación que la duración de la jornada máxima será de ocho horas.

---

<sup>201</sup> “Crisis de familia: La incorporación de la mujer al trabajo y el desequilibrio insostenible en el reparto de las cargas de tiempo –entre hombres y mujeres, entre familia y trabajo- altera hasta la ruptura el contrato entre los dos sexos. El estrechamiento del tiempo y los sentimientos- la base afectiva, relacional/comunicacional- de la familia deja a los niños y a los ancianos naufragos de un tiempo familiar y social roto.” Jauregui, Ramón (coord.) *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo*, Barcelona, 1998, p. 366

De los diarios de debates de la Constitución de 1917, podemos apreciar que la intención de esta jornada máxima es limitar el tiempo de trabajo diario, esto resulta lógico si consideramos que existían jornadas que excedían las doce horas diarias. Esta limitación de la jornada diaria no es una situación aislada, en el siglo XIX en Inglaterra, se concibió la división del día en tres periodos de igual duración: ocho horas, que integrarían los aspectos de la vida de aquel que es trabajador: descanso, esparcimiento y recreación y trabajo.

La jurisprudencia 2ª/J.175/2006 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una interpretación de los artículos 58, 59 y 61 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

...la duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el artículo 61 podrá verse excedida legalmente, ya que el artículo 59 permite que la relativa al sábado o la tarde de éste, pueda repartirse entre los restantes cinco días de la semana, es decir, deberán sumarse las horas que corresponden al sábado o a la tarde del mismo, a las horas que corresponden a cada día de la semana; de ahí que dicha jornada diaria podrá exceder de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta<sup>202</sup>

El artículo 59 señala que trabajador y patrón fijarán la duración de la jornada laboral, sin que esta pueda exceder los máximos legales; ambas partes podrán repartir las horas de trabajo con la finalidad de permitir al trabajador el descanso del sábado en la tarde, o cualquier modalidad equivalente.<sup>203</sup>

---

<sup>202</sup> Tesis 2ª/J.175/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIV, diciembre 2006, p.201.

<sup>203</sup> Artículo 59. El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente

Matemáticamente, la disposición legal significa dividir la mitad de la jornada del día sábado, cuatro horas como máximo, entre los cinco días del periodo de lunes a viernes, lo que da como resultado un 0.8, expresado en minutos representa 7.5 minutos diarios agregados a la jornada de lunes a viernes, para descansar medio día del sábado. Una modalidad equivalente sería repartir la totalidad de la jornada sabatina, ocho horas, entre los cinco días restantes, 480 minutos entre cinco días, esto representaría 96 minutos diarios, una hora con treinta y seis minutos al día, lo anterior representa una jornada acumulada de menos de diez horas.

La problemática se da en el terreno de la práctica, puesto que el criterio jurisprudencial ha servido a las empresas para ampliar las jornadas laborales sin pagar horas extraordinarias, del mismo modo de este criterio se ha desprendido el cómputo de la jornada en forma semanal, 48 horas semanales, cómputo que es parte de la corriente de reformas *flexibilizadoras* de las leyes en materia de trabajo en América Latina y que en México existe en la práctica.

Aunado al criterio anterior, existen otros en tesis aisladas que, aunque no pertenezcan al mismo año de la jurisprudencia antes comentada, nos permiten vislumbrar la tendencia de flexibilización de la jornada de trabajo desde los años ochenta. Así se desprende de la lectura de la tesis emitida por el Sexto Tribunal Colegiado del Primer Circuito de septiembre de 1987, consultable en el Semanario Judicial de la Federación IV, Segunda Parte, julio a diciembre de 1989, página 299, que señala que, para la repartición de las horas de la jornada sabatina entre los días de la semana no se requiere el cumplimiento de ninguna formalidad, no es necesario un pacto por escrito, simplemente: “basta con que tal reparto sea implantado de hecho en el centro de trabajo para que se considere legal”<sup>204</sup>.

---

<sup>204</sup> Tesis sin número, *Semanario Judicial de la Federación IV, Segunda Parte-1, Julio-Diciembre de 1989, p.299*



El cómputo semanal es considerado, a partir de un criterio jurisprudencial, una presunción. Esta es definida como: “Proposición jurídica por la que la ley recoge un hecho pre jurídico determinado y le asocia una consecuencia jurídica diferente de aquél, con el que únicamente guarda una relación de proximidad o probabilidad. Con ello se consigue que a un determinado hecho se le atribuyan consecuencias jurídicas diferentes a las que según su naturaleza le correspondería.”<sup>205</sup>

La presunción es considerada también: “la consecuencia que la ley o el juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido: la primera se llama legal y la segunda humana” <sup>206</sup>

La tesis jurisprudencial 2a./J. 174/2006 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de diciembre de 2006, señala que si existe conflicto sobre una jornada de trabajo superior a los límites máximos diarios, pero inferior al cómputo semanal de 48 horas, la carga probatoria recae en el patrón; sin embargo: “deberá presumirse que las partes acordaron tal evento, independientemente de que exista un convenio escrito, bastando la prueba del hecho de que así se ha desempeñado el trabajo sin inconformidad expresa del trabajador, pues ello implica la aplicación de las modalidades previstas en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo”<sup>207</sup>.

Resulta importante cuestionar la forma en que, una persona que ingresa al

---

<sup>205</sup> Palés Marisol, *Diccionario Jurídico Espasa LEX*, Madrid, Espasa-Calpe, 2002, p.1157

<sup>206</sup> Colegio de Profesores de Derecho Procesal Facultad de Derecho de la UNAM, *Derecho Procesal*, México, Harla, 1999, Diccionarios Jurídicos Temáticos, p.155

<sup>207</sup> Tesis 2a./J. 174/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, XXIV, Diciembre de 2006, p.201

trabajo en estado de necesidad y cómo demuestra su inconformidad cuando se encuentra, en forma constante, amenazada con su despido, y en este sentido se ve obligada a aceptar las condiciones impuestas por la otra parte en esta relación, demostrar la inconformidad respecto a la jornada implica ser despedido. También es importante tener en cuenta que, una vez despedido por cualquier factor, la aplicación de la jornada en cómputo semanal es una presunción, que no requiere pacto por escrito y cuya existencia y consentimiento se presumen *a priori*, lo cual coloca aún en mayor estado de dependencia de la voluntad patronal al trabajador.

La tesis aislada emitida por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, del año 1987, señala que el pago de horas extras no procede cuando no se rebase la jornada en cómputo semanal, es necesario, por tanto, laborar 49 o más horas a la semana para poder reclamar y obtener el pago de horas extras: “como no se rebasan las cuarenta y ocho horas semanales que establece la Ley Federal de Trabajo, es improcedente el pago de horas extraordinarias y si el laudo así lo determina, no es violatorio de las garantías individuales contenidas en los artículos 14 y 16 constitucionales”.<sup>208</sup>

En una tónica similar, existe una tesis jurisprudencial que señala lo siguiente: “las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la facultad de apreciar los hechos en conciencia, por lo que si consideran que no es posible que un trabajador labore horas extras durante todo el tiempo de prestación de servicios, sin que haya reclamado la retribución correspondiente y con base en tales razonamientos decreta la absolución, es evidente que ese proceder se ajusta a los lineamientos que establece el precepto legal”<sup>209</sup>.

---

<sup>208</sup> Tesis sin número, *Semanario Judicial de la Federación I*, Segunda Parte-1, Enero-Junio 1988, p.327

<sup>209</sup> Tesis I.1o.T. J/54, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, 66, Junio de 1993, p. 29.

De acuerdo con el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, al emitir laudos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación, en su calidad de juzgadores en los conflictos laborales, de apreciar los hechos en conciencia, esto significa que tienen la facultad de analizar la totalidad de las constancias que integran un expediente laboral, sin sujetarse a formalismos ni a reglas estrictas sobre el análisis de pruebas y documentos. Este principio de apreciación de hechos en conciencia existe en el Derecho Procesal Laboral, con la finalidad de proteger a la parte más débil de la relación laboral y de dar cierta flexibilidad al juzgador al momento de emitir la resolución final.

Sin embargo, el criterio que se comenta señala que esta obligación de apreciación de hechos en conciencia posibilita que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, consideren como imposible que un trabajador labore horas extraordinarias durante todo el tiempo que dure una relación de trabajo, sin haber realizado ningún reclamo sobre la retribución económica extra que le correspondería. Si volvemos al planteamiento de la relación laboral como una relación de poder, en la que una de las partes se encuentra en constante amenaza de despido, y la otra tiene la facultad de imponer su propia voluntad, cabe preguntarnos si algún trabajador arriesgaría la certeza de un ingreso fijo por reclamar el pago de una cantidad extra, a costa de perder el empleo.

La jornada máxima diaria de ocho horas no corresponde una medida fortuita, si bien es cierto para finales del siglo XIX momento en que empiezan las reducciones en diversos países a esta duración de la jornada diaria, no se tenían estudios clínicos sobre las afectaciones a la salud de los trabajadores por laborar jornadas prolongadas, en su momento, esta limitación obedeció a las propias vivencias de quienes trabajaban.

Actualmente, existen estudios médicos específicos respecto a las afectaciones de salud que sufren las personas que laboran jornadas superiores a las ocho horas diarias. Luis Haro refiere que las personas que laboran más de ocho horas diarias, o que laboran en días de descanso tienen: "...riesgo relativo puntual de hasta 1.7 para trigliceridemia alta, además de aumento significativo del índice de masa corporal. En adición, se ha sugerido aumento de hasta 40 % en el riesgo de sufrir trastornos cardiovasculares como hipertensión arterial o angina *pectoris* en quienes laboran de esa manera."<sup>210</sup>

Por otro lado, el mismo autor señala que las personas que laboran jornadas con una duración superior a las doce horas diarias: "han mostrado invariablemente relación con disminución en el desempeño y eficiencia en el trabajo, errores en el cumplimiento de los sistemas de seguridad laboral, aumento de síntomas de fatiga, disminución del estado de alerta, acortamiento del periodo dedicado al sueño a cuatro horas o menos, lo que se acompaña de aumento en el riesgo para infarto agudo de miocardio —situación conocida con el nombre de *karoshi*— y probablemente la aparición de síndrome metabólico."<sup>211</sup>

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010, del INEGI, 12 422 262 personas laboran más de 48 horas semanales, lo cual representa cualquier duración superior a 8 horas diarias, en el caso de tener una jornada semanal de lunes a sábado, será mayor si se labora semanalmente solo de lunes a viernes, sin embargo estos datos no los conocemos, pues el INEGI sólo señala que la duración supera 48 horas semanales. Estas personas representan el 27.82% de la población ocupada; pero si consideramos a los grupos que el citado Instituto denomina Subordinados y Remunerados y al grupo de los

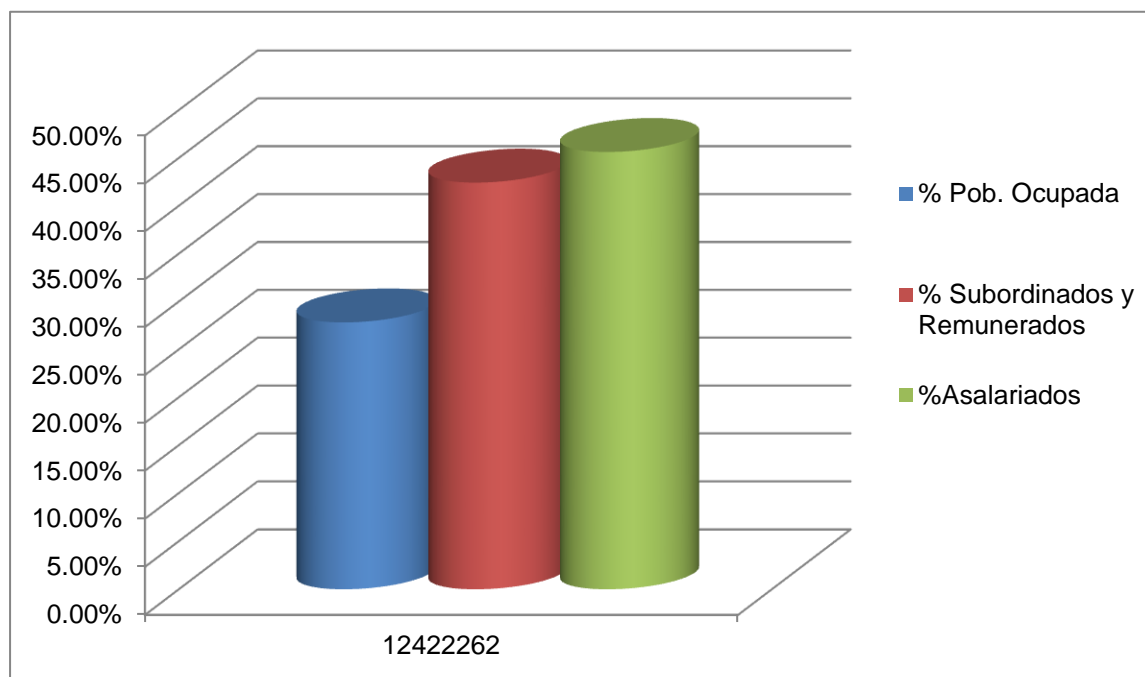
---

<sup>210</sup> *Ibidem*

<sup>211</sup> Haro García, Luis Cuauhtemoc, et. Al., "Razones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas", *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, num. 45 (2), 2007, p.193

Asalariados, tendremos que las personas que laboran más de 48 horas semanales representan el 42.42% de los Subordinados y Remunerados y el 45.62% de los Asalariados.

### **POBLACIÓN OCUPADA QUE LABORA MÁS DE 48 HORAS SEMANALES**



En una visión un poco más amplia, estos trastornos ocasionados en la salud del trabajador repercuten en otras esferas, si se laboran jornadas superiores a las ocho horas diarias, se tendrán afectaciones de salud, si estas se presentan deberá acudir al médico y cabe tener presente en este panorama que un 67% de las personas que trabajan en este país, no cuentan con acceso a la seguridad social<sup>212</sup>, en ella incluidos los servicios de salud. Lo anterior significa que el trabajador deberá costearse la atención médica por si o simplemente no recibirla, en el caso de que existan otras necesidades más apremiantes. El aumento de estos trastornos afectará también en la calidad y la duración de la vida del

<sup>212</sup> Cfr. Periódico *La Jornada*, viernes 17 de diciembre de 2010, p.49

trabajador, el aumento de la incidencia de enfermedades y accidentes de trabajo, entre otros.

Estas jornadas prolongadas, han traído a la vida del trabajo enfermedades que el ordenamiento jurídico no comprende, tampoco lo hace la jurisprudencia, entre ellos el estrés, Luis Haro señala: “existe relación demostrable entre estas modificaciones en los niveles plasmáticos de cortisol y la respuesta del eje hipotálamo-pituitaria-adrenal, del cual ya es conocido su papel protagónico en la aparición del estrés y su participación en ciertos trastornos del ciclo del sueño.”<sup>213</sup>

Otro trastorno relacionado con las jornadas prolongadas es el síndrome de *burn out*. “La palabra *burnout* es un anglicismo que significa “estar quemado”, acuñado en 1974 por un psicólogo clínico llamado Freudenberg, quien observó las reacciones del personal que laboraba en instituciones de beneficencia y salud; de este término deriva la denominación *síndrome de desgaste profesional*.”<sup>214</sup> Este síndrome consiste en: “adaptación patológica ante la pérdida progresiva de idealismo, objetivo y energía, consecuentes a las dificultades del trabajo cotidiano.”<sup>215</sup>

Arturo López señala tres componentes del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, los tres afectan directamente el desarrollo del servicio que presta el trabajador, pues como el mismo autor refiere, la segunda etapa consiste en el desarrollo de actitudes negativas en el servicio y la tercera en una percepción negativa del mismo, trabajar literalmente

---

<sup>213</sup> Haro García, Luis, *Op. Cit.* Nota 212, p.193

<sup>214</sup> López Morales, Arturo, Et. Al., “Síndrome de *Burn Out* en residentes con jornadas laborales prolongadas”, *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, num. 45(3), 2007, p.235.

<sup>215</sup> *Ibid.*, p.235

se convierte en una actividad desagradable y desgastante, en una pesadilla repetida diariamente.

Este síndrome, así como el estrés y el agotamiento, no son reconocidos por el ordenamiento jurídico como enfermedades relacionadas al desempeño del trabajo, a pesar de estar íntimamente relacionados al empleo, el patrón se limita a exigir el cumplimiento de un número de horas de jornada, con la amenaza de despido o descuentos al salario, y las autoridades encargadas de la aplicación del ordenamiento jurídico se limitan, hasta el momento, a desconocer estos trastornos porque no se encuentran en el listado de enfermedades y padecimientos profesionales que la Ley Federal del Trabajo contiene en el artículo 513 no hay ninguna declaración de incapacidad ni mucho menos alguna indemnización, el estrés, el síndrome de *burnout* y el agotamiento crónico, para la autoridad no existen, porque el ordenamiento jurídico no los contiene.

En un afán comparativo, la Directiva 2003/88/CE en la Unión Europea es el instrumento normativo vigente en materia de jornada laboral, las condiciones mínimas obligatorias para los países miembros son:

- Una jornada máxima semanal de 48 horas, en las que se incluyen las horas extraordinarias
- Un descanso diario de 11 horas como mínimo, en el periodo de 24 horas
- La obligación de otorgar pausas cuando la jornada supere las seis horas de duración
- Un descanso semanal mínimo de 24 horas
- Un mínimo de cuatro semanas de vacaciones al año

Según datos de una encuesta realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de Vida y Trabajo, en el año 2005, de 3000 trabajadores,

provenientes de 31 países europeos: “El horario laboral de la mayoría de la mano de obra oscila en torno a una semana de cinco días y cuarenta horas”<sup>216</sup>

Lo más destacado de estos datos es la comprensión europea de la jornada de trabajo, en cuanto a que no es necesario que sea tan prolongada para ser productiva, que, según Antonio Montañés, existe una imperante necesidad de limitar el tiempo de trabajo y diferenciarlo del tiempo de vida personal, ya que esas son las claves para un incremento real en la productividad laboral, la fórmula ideal es una jornada con adecuada distribución y un equilibrio entre actividades personales y actividades laborales.<sup>217</sup>

#### *4.3.3 La flexibilización en la terminación de la relación*

La flexibilización en la terminación de la relación laboral implica que no existan, en la legislación, requisitos formales a cumplir, por la parte patronal, al momento de terminar la relación de trabajo y reducir al mínimo los costos relacionados con esta terminación, el objetivo último que parece perseguir esta flexibilización, es el ejercicio pleno de la facultad de despedir por parte del patrón, facultad que, dicho sea de paso, tiene y ha tenido por la vía de los hechos, con base en la necesidad de su contraparte y la situación de poder en la que se encuentra.

Rafael Alburquerque señala, respecto a la flexibilización en la terminación de la relación laboral: “En este aspecto los efectos de la flexibilización se orientan principalmente hacia la reducción de los costos del despido. En este sentido,

---

<sup>216</sup> Montañés, Bernal Antonio, *Tipos de jornada y productividad del trabajo*, España, Consejo Económico y Social de Aragón, 2011, p.62

<sup>217</sup> Cfr. *Ibid* p.60



varias legislaciones encaminaron sus pasos hacia una disminución del importe de las indemnizaciones a pagar por extinción de la relación de trabajo."<sup>218</sup>

En el caso de México, como ya se comentó en el capítulo tercero, el artículo 123 constitucional contiene la obligación patronal de cumplir el contrato o indemnizar al trabajador que sea despedido sin causa justificada, en consecuencia, la relación de trabajo debe terminar por una causa de las contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y seguir diversas formalidades.

La Ley Federal del Trabajo como también se comentó en el capítulo tercero, apartado 3.3.7, contiene una serie de requisitos formales que deben cumplirse para poder terminar una relación de trabajo sin responsabilidad para las partes. En principio, el patrón debe encuadrar alguna conducta del trabajador dentro de las quince hipótesis que contiene el artículo 47 de la ley, mismas que van desde que el trabajador lo engañe en cuanto a capacidad, aptitudes o facultades, que acuda al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo el influjo de alguna droga, que revele secretos de fabricación propiedad del patrón, que incurra en faltas de asistencia injustificadas, hasta la desobediencia, el listado incluye una causal que hace referencia a cualquier otra conducta análoga, en cuanto a su gravedad y trascendencia, a las ya mencionadas.

En segundo lugar, el patrón debe informar al trabajador de dicha causal, por medio de un aviso por escrito en el que se expliquen las circunstancias de modo, tiempo y lugar, en que se cometió la falta; en caso de que el trabajador se niegue a recibir el citado aviso, el patrón debe levantar un acta circunstanciada de dicha negativa, en presencia de dos testigos, con éste aviso y el acta circunstanciada, debe acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje

---

<sup>218</sup> Alburquerque Rafael "*¿Se desploma el derecho del trabajo?*", en Kurczyn Villalobos *Op. Cit.* Nota 156, p.46.

competente a depositar ambos documentos e iniciar un procedimiento paraprocesal, en el término de cinco días posteriores a que intentó hacer su entrega al trabajador, para que la autoridad se encargue de notificar de la terminación de la relación laboral al trabajador.

Para el caso de que el patrón no cumpla con los requisitos de forma (el aviso de despido, o el acta circunstanciada y el procedimiento paraprocesal, el cual debe desahogar en su totalidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje) y de fondo (encuadrar la conducta con alguna de las quince hipótesis que contempla la ley), según el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la falta de cualquiera de los requisitos anteriores, bastará para considerar el despido como injustificado.

En la práctica, los patronos simplemente omiten cumplir con las formalidades de la ley, y recurren a otro tipo de prácticas tales como: la firma de hojas en blanco por parte del trabajador al momento de su despido, que posteriormente servirán para crear una renuncia, o, también recurren al despido en la vía de los hechos, esperando que de darse un conflicto laboral y acudir ante la autoridad, se llegue a una negociación económica, la cual se limita a la mitad de lo que la ley señala como indemnización en el mejor de los casos, un criterio seguido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales buscan conciliar intereses entre dos partes en desigualdad aplicando criterios de igualdad de pérdida (el patrón accede a pagar económicamente una parte de la indemnización y prestaciones, trabajador renuncia a la totalidad de lo que tendría derecho, para aceptar el pago de una parte de lo que le correspondería).

Existen otros mecanismos que han devenido de la flexibilización de la terminación de la relación laboral, los que se relacionan con la antigüedad en el empleo. En teoría el trabajador que va generando antigüedad genera al mismo

tiempo la mejoría de prestaciones (vacaciones y prima de antigüedad), así como debiera ir aportando a un fondo del cual, al momento de llegar a una edad, dispondrá para satisfacer sus necesidades, ambas situaciones le representan cargas económicas al patrón, por lo que se busca romper con la antigüedad y la permanencia en el empleo.

Un ejemplo es la jubilación anticipada, mecanismo que consiste en un supuesto acuerdo entre patrón y trabajador, en el cual el segundo conviene en retirarse del empleo a cambio de una compensación económica. Ante lo que el trabajador, deberá reunir los requisitos de edad y número de cotizaciones, para alcanzar una pensión de cesantía en edad avanzada o retiro, en caso de estar afiliado a algún sistema de seguridad social; de lo contrario, deberá buscar algún empleo que le permita subsistir, que, generalmente, se encontrará en alguno de los múltiples espacios que incluye la economía informal (propineros, franeleros, comercio ambulante, etc.).

Si consideramos que, más de la mitad de la población que trabaja en este país no tiene acceso a la seguridad social, y que, por tanto, no se encuentra afiliado a ningún sistema pensionario, ni aporta a una cuenta individual, se encuentra en total desprotección, si llegase a convenir su retiro anticipado, recibiría una cantidad económica y en realidad entraría en el desempleo.

Patricia Kurczyn señala: “Se convencen trabajadores con una cierta antigüedad para disminuir sus costos por las prestaciones nacidas de largas relaciones laborales. Estas situaciones, más que voluntarias, resultan decisiones presionadas. Las vacantes quedan libres o se sustituyen por otras con menor costo, en ocasiones se amplía la carga de trabajo para el resto de los trabajadores.”<sup>219</sup>

---

<sup>219</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia, *Op. Cit*, Nota 190, p.114

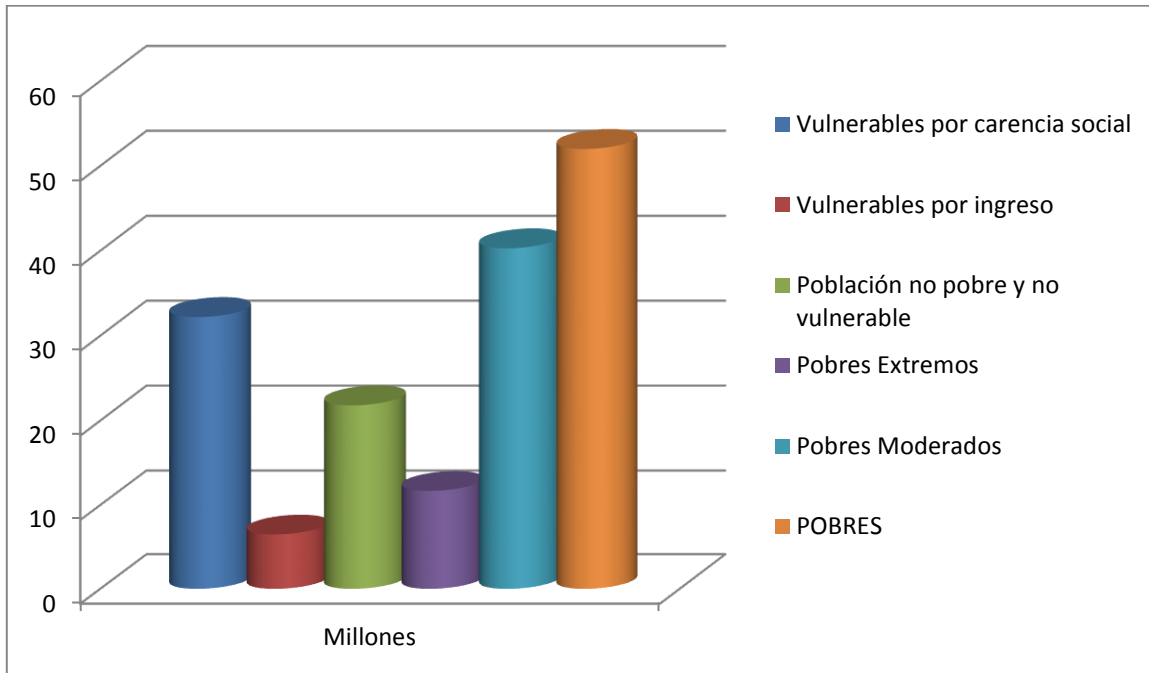
#### **4.4 La precarización de las condiciones de trabajo, procesos de deslaboralización.**

La situación del trabajo en México es crítica, tal y como lo revela un análisis de las propias encuestas oficiales, así como el desarrollo del presente trabajo de investigación, la atención y estudio de estos problemas cobra importancia, no sólo por la afectación que ellos tienen en el mundo del trabajo y las relaciones de trabajo, sino porque impactan en otras esferas de la vida humana, cabe aquí recordar los resultados presentados sobre el periodo de 2008-2010 por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 52 millones de personas en este país viven en alguna condición de pobreza (en situación de pobreza, pobreza extrema, población vulnerable por ingresos, y población vulnerable por carencias sociales) de un total de 112.6 millones de personas<sup>220</sup>, y considerar que estos son apenas resultados de cifras oficiales.

---

<sup>220</sup> Cfr. Informe del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, *Pobreza en México y en las entidades federativas, 2008-2010*, presentado en julio de 2011, disponible en [www.coneval.gob.mx](http://www.coneval.gob.mx), consultado el 4 de noviembre de 2011.

## MEDICIÓN DE LA POBREZA CONEVAL 2010



Diversos teóricos de Derecho del Trabajo han escrito respecto a una tendencia denominada *deslaborización*<sup>221</sup>, se trata, en palabras muy simples, de la disminución por la vía de los hechos de los espacios en los que realmente es aplicado el ordenamiento jurídico en materia de trabajo, en cuanto a condiciones, protecciones y principios, y que impacta incluso a los propios grupos de poder, ello debido a la imposición de la voluntad de ciertos actores en las relaciones de trabajo, empresas, transnacionales, organismos internacionales y de cierta forma al cambio de situación los sindicatos, centrales, federaciones y similares, así como cierta tendencia en las políticas estatales.

En México, la figura del sindicato ha sido primordial en el sistema de relaciones laborales, así como en la regulación de las mismas. Basta mencionar que en los años treinta los paros y huelgas eran comunes, fueron el principal instrumento de presión de las coaliciones obreras, la autoridad solía dar fallos a favor del

<sup>221</sup> Reynoso Castillo, *Op. cit.* Nota 124, p.156.

Sindicato Petrolero y de la Confederación Regional Obrera Mexicana, no solía declarar inexistentes los movimientos huelguísticos, y la mayoría de las veces los patronos cedían ante las peticiones de los sindicatos.

Los movimientos huelguísticos y, en general, la acción sindical, se enfocó en intereses particulares de sus líderes, ejemplo claro lo fue el conflicto entre Luis N. Morones, dirigente de la C.R.O.M., Vicente Lombardo Toledano y Plutarco Elías Calles que derivó en cientos de huelgas, que Ayala Anguiano calificó como “huelgas locas”, pues se estallaron sólo con la finalidad de demostrar quién de los dos líderes sindicales podía imponer su propia voluntad: “Calles exigió a Cárdenas que se deshiciera de Lombardo Toledano y de los demás líderes antimoronistas. En respuesta, Lombardo y los cinco “lobitos” multiplicaron sus huelgas, de las que sólo en 1935 hicieron estallar 650, y 659 en 1936, contra sólo 13 que se registraron en 1932.”<sup>222</sup>

También resulta importante recordar que, el poder de negociación de las coaliciones de trabajadores en éste país fue tan importante en años anteriores que, ante las crisis económicas de los años ochenta, las concertaciones sociales entre estas agrupaciones, las cámaras y coaliciones patronales y el Estado tuvieron eficacia, se convirtieron en buena parte de la solución al incremento exorbitante en la inflación, los topes salariales se respetaron debido a que los sindicatos lograron obediencia de sus agremiados.

La situación actual es completamente diferente, la mayoría de las huelgas estalladas son declaradas inexistentes por la autoridad, la CTM, una de las principales centrales sindicales, llega al año 2011, en su aniversario número 75, con una afiliación de trabajadores 60% menor a la que tenía en los años noventa, aproximadamente 400 mil trabajadores, y mantiene afiliados a menos de la mitad de los sindicatos que como central tenía en los años ochenta<sup>223</sup>, y de acuerdo con

---

<sup>222</sup> Ayala Anguiano, Armando, *La epopeya de México II*, FCE, 2005, México, p.555.

<sup>223</sup> Periódico *La Jornada*, jueves 24 de febrero de 2011, p.25

datos oficiales del INEGI, en el año 2010 las huelgas estalladas a nivel nacional fueron sólo 73. Esta situación de pérdida de poder por parte de los sindicatos, pérdida de agremiados y pérdida de fuerza, ha coadyuvado a una situación de trabajo cada vez más precario, temporal y, como Ulrich Beck lo denomina, el trabajo cada vez más individualizado.

Beck nombra al proceso de precarización actual *brazileñización* del trabajo, lo cual significa trabajos temporales, inestables y en constante situación de riesgo, el mismo autor señala que, a partir de los años ochenta, a nivel mundial, se ha venido experimentando una tendencia hacia la individualización laboral, lo que significa que las relaciones que se conocían hasta ese momento, por tiempo indeterminado y con acceso a la seguridad social, van desapareciendo, fragmentando a la propia sociedad y, al mismo tiempo, aislando al individuo que trabaja. Las nuevas relaciones de trabajo están caracterizadas por precariedad e inseguridad: "...surge un sistema de subempleo desestandarizado, fragmentado y plural, con formas de trabajo retribuido altamente flexibles, descentralizadas temporal y espacialmente y desregularizadas."<sup>224</sup>

El mismo autor señala las consecuencias del modelo precario de trabajo que estamos viviendo:

...empiezan a desdibujarse los límites entre trabajo y no trabajo tanto en la dimensión temporal como en la espacial y contractual; el trabajo retribuido y el paro se extienden y, por tanto, tienen unos contornos cada vez más invisibles socialmente hablando. En lugar de la formalización del trabajo apelotonado en rascacielos y naves industriales surge de manera inequívoca una organización deslindable en mercado, productos, clientes, empleados y empresarios, una organización por el momento invisible. Lo mismo ocurre con el paro.

---

<sup>224</sup> Beck, Ulrich, *Un nuevo mundo feliz, la precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós, 2007, p.109.

También este se torna invisible, pues se cuela en esa tierra de nadie que está situada entre el empleo y el no empleo.<sup>225</sup>

Las tres características distintivas del trabajo precario son: inestabilidad o temporalidad, carencia de prestaciones laborales y su falta de acceso a la seguridad social. De acuerdo con datos publicados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en su seguimiento bimestral de la población asalariada cotizante permanente en los periodos de enero a junio y de julio a diciembre de 2010, encontramos que mensualmente los números siguientes representan a las personas que cotizaban en calidad de permanentes ante el Instituto Mexicano del Seguro Social:

#### **COTIZANTES PERMANENTES AL IMSS 2010**

Enero	13 417 816
Febrero	13 392 244
Marzo	13 633 792
Abril	13 680 538
Mayo	13 737 668
Junio	13 777 961
Julio	13 852 299
Agosto	13 934 260
Septiembre	13 962 017
Octubre	14 072 891
Noviembre	14 152 522
Diciembre	14 089 588

Lo anterior, de acuerdo con la misma Comisión, representa un promedio anual de 13 808 633 personas, es decir esta cifra representa a las personas que tienen acceso a seguridad social con un empleo de duración indeterminada o permanente, o que al menos así han sido inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

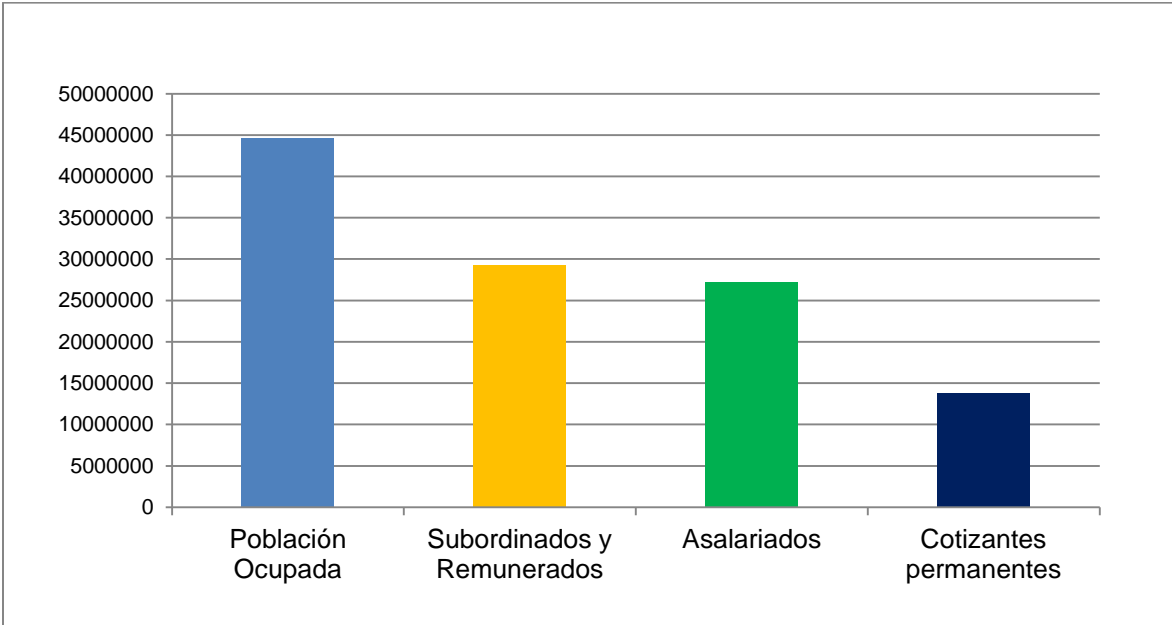
---

<sup>225</sup> *Ibidem*



La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010, revela que en el mismo año la población ocupada fueron 44 651 832 personas, en todo el territorio nacional, los trabajadores subordinados y remunerados 29 280 772 personas, los asalariados 27 227 323 personas. Cabe aquí señalar que, para este Instituto, la población asalariada pertenece a esta categoría en cuanto a la denominación de la retribución que percibe como sueldo, salario o jornal; por otro lado en la categoría de trabajadores subordinados y remunerados, se incluyen a todas las personas que señalan tener un empleo sin importar si la remuneración se denomina como sueldo, salario o jornal. Ahora si vertimos estos datos en una gráfica obtendremos lo siguiente<sup>226</sup>:

**COMPARATIVO POBLACIÓN OCUPADA, SUBORDINADA, ASALARIADA Y COTIZANTES PERMANENTES AL IMSS 2010**



<sup>226</sup> Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos disponibles en [http://www.conasami.gob.mx/asa\\_cot\\_per\\_imss\\_ent\\_fed.html](http://www.conasami.gob.mx/asa_cot_per_imss_ent_fed.html), consultado el 4 de noviembre de 2011. Y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010 del INEGI.

Como puede apreciarse en el gráfico, menos de la mitad de la población ocupada es cotizante permanente en el IMSS, del grupo que el INEGI considera como asalariados, poco más de la mitad se encuentran como cotizantes permanentes ante el citado Instituto de Seguridad Social, mucho menos de la mitad de la población ocupada total, y menos de la mitad de los trabajadores subordinados y remunerados se encuentran inscritos como cotizantes permanentes.

Los datos anteriores pueden reflejar lo siguiente: en primer lugar, la primera es que las personas no consideradas como cotizantes permanentes, en las categorías de asalariados, subordinados y remunerados, son cotizantes temporales ante el Instituto de Seguridad Social, como se ha mencionado esto es un rasgo de precarización del trabajo; en segundo lugar, estas personas pueden representar una práctica de algunas empresas que dan de alta unos meses a sus trabajadores y los dan de baja otros, para ahorrar costos en las cuotas de seguridad social, a pesar de que la Ley del Seguro Social califica lo anterior como fraude. En términos generales estos datos dan cuenta de que es mayor el número de personas en trabajo precario, que aquellos en condición de pleno empleo.

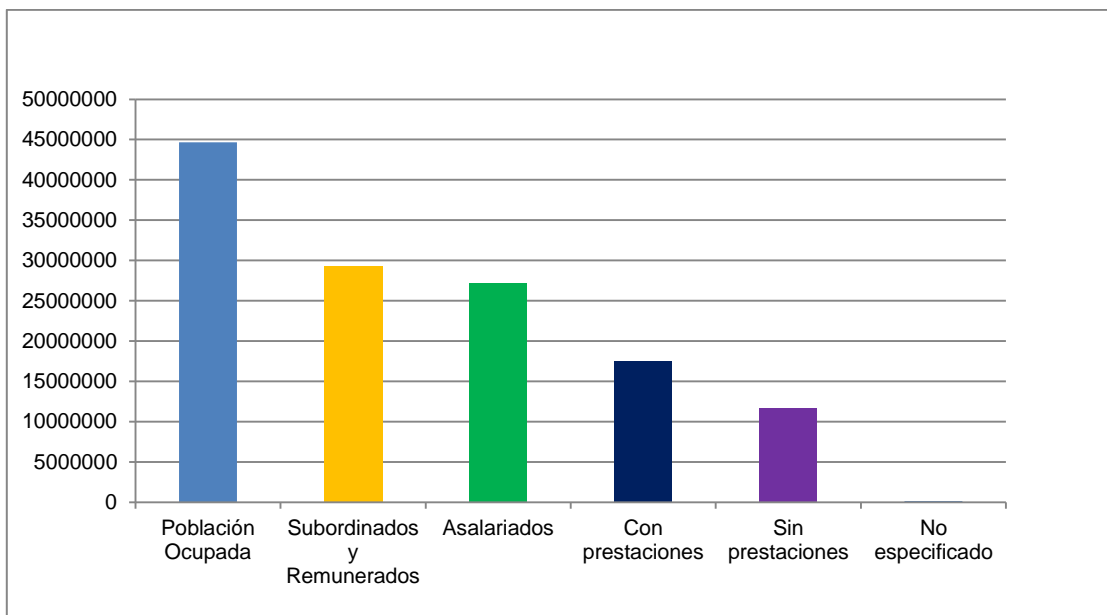
La ausencia de prestaciones laborales en las relaciones actuales, es otro signo del proceso de *deslaboralización*, en este rubro se consideran prestaciones laborales aquellas que fueron ya referidas en el capítulo tercero del presente trabajo, a saber, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad, estas serían las prestaciones mínimas consideradas por la Ley Federal del Trabajo.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010 señala que con una población ocupada de 44 651 832 personas, los trabajadores subordinados y remunerados son 29 280 772 personas, los asalariados 27 227 323 personas, quienes cuentan con prestaciones 17 468 053 personas, sin prestaciones 11 640 411<sup>227</sup>.

---

<sup>227</sup> Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010 del INEGI

## **COMPARATIVO POBLACIÓN OCUPADA, SUBORDINADA Y REMUNERADA, ASALARIADOS Y CON PRESTACIONES ENOE 2010**



Como se puede apreciar, se mantiene la tendencia de que menos de la mitad de la población ocupada cuenta con prestaciones laborales, para obtener un número de la población ocupada que no cuenta con prestaciones, sea o no subordinada y remunerada, tendríamos que sumar la población que no cuenta con ellas de acuerdo con la encuesta de análisis, y agregar a esa cantidad la diferencia entre la población ocupada y la que cuenta con prestaciones, lo que nos da un total de 27 011 471 personas que no cuentan con prestaciones laborales y ejercieron una actividad económica en la semana de levantamiento de la encuesta del INEGI , lo que representa más de la mitad de la población ocupada sin acceso a prestaciones de carácter laboral, es decir empleo precario.

En este contexto de precarización existe un concepto a tener en consideración: la economía informal, en el cual se desenvuelven miles de trabajadores que, para algunos autores únicamente reúnen las características de no tener un patrón identificado, así como tener ingresos ocasionales, Arturo Bronstein señala: "...los trabajadores informales tiene un trabajo clandestino o no declarado ante las

autoridades de aplicación en Europa, mientras que en Asia, África y Latinoamérica, simplemente no existen en términos legales.”<sup>228</sup>

La Organización Internacional del Trabajo define a la “economía informal” como:

...grupo, cada vez más numeroso y diverso, de trabajadores y empresas tanto rurales como urbanos que operan en el ámbito informal. Entre ellos se incluye a los trabajadores por cuenta propia dedicados a actividades catalogadas de subsistencia, como los vendedores callejeros, los limpiabotas, los recogedores de basura y los chatarreros y traperos, a los trabajadores domésticos remunerados empleados por los hogares, a los trabajadores a domicilio y a los trabajadores de fábricas explotadoras a los que se hace pasar por trabajadores asalariados en cadenas de producción, y a los trabajadores independientes de microempresas que funcionan en solitario, con trabajadores familiares o algunas veces con aprendices<sup>229</sup>

En 1970 la Organización Internacional del Trabajo empezó a utilizar el término de informalidad en el trabajo, para hacer referencia a las actividades de los trabajadores pobres que no eran reconocidas ni protegidas, en 1991 definía: “...unidades muy pequeñas de producción de bienes y servicios que pertenecen, casi siempre, a productores independientes y trabajadores por cuenta propia y que están situados en las zonas urbanas de los países en vías de desarrollo.”<sup>230</sup> Sin embargo, lo que el término de trabajo informal comprende ha ido creciendo, la última definición que la Organización dio señala: “...conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que,

---

<sup>228</sup> Bronstein, Arturo *Op. cit.* Nota 152, p. 38

<sup>229</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, Informe VI, *Trabajo decente y la economía informal*, OIT, Ginebra, 2002, pp. 2-3

<sup>230</sup> Bronstein, Arturo, *Op. Cit.* Nota 152, p.40

tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto.”<sup>231</sup>

Según la misma Organización estos grupos tan diferentes tienen en común dos características, la primera que no se encuentran reconocidos en los marcos jurídicos relativos al trabajo, situación que en el caso de México sólo quedarían exceptuados del grupo antes citado los trabajadores domésticos; la segunda característica que los une es la vulnerabilidad, se encuentran en una situación de plena desprotección, no tienen ninguna garantía de estabilidad, y por lo general sus ingresos son muy bajos y variables en temporalidad y cantidad.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, en el año 2010 la tasa de población ocupada en informalidad fue del 28.78%, el INEGI define al sector informal como “todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas.”<sup>232</sup>

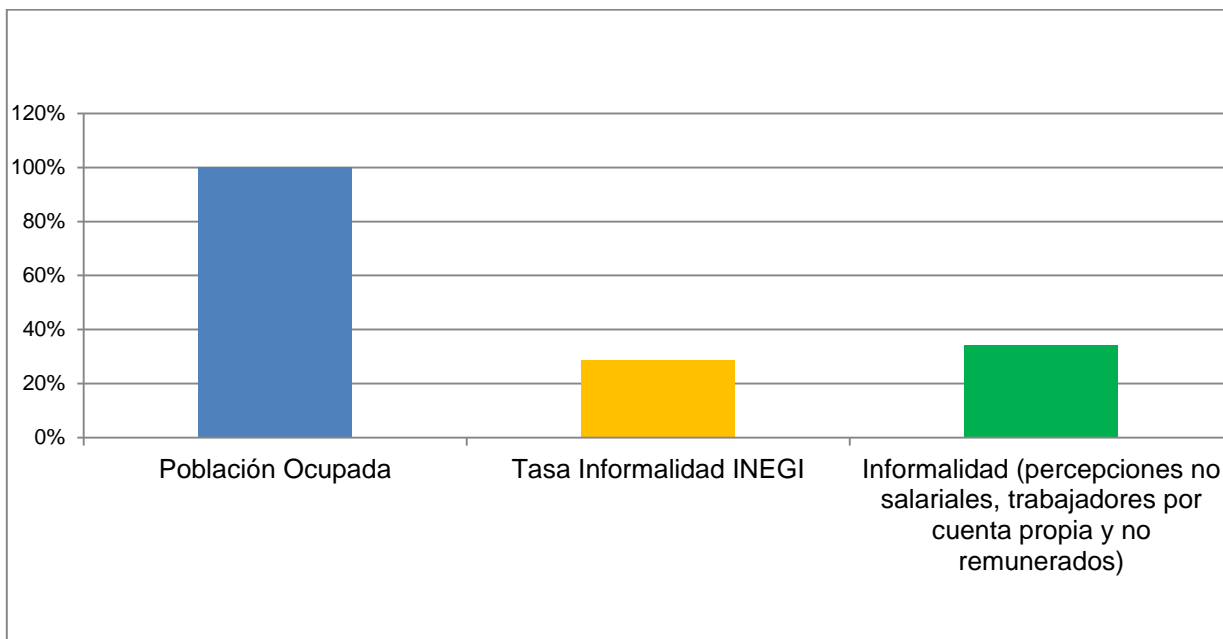
Si comparamos esta definición con las proporcionadas por la Organización Internacional del Trabajo, el INEGI reduce considerablemente los grupos de personas que estarían dentro de la informalidad, ya que, tendríamos que incluir a los que el Instituto ubica en la categoría de población con percepciones no salariales, también a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores no remunerados, el primer grupo representa 2 053 449 personas, el segundo grupo 10 262 054 personas y el último 2 991 022 personas, dando un total de 15 306 525, lo que representa un 34.27% de la población ocupada (44 651 832 personas), lo anterior podemos representarlo en la siguiente gráfica:

---

<sup>231</sup> *Ibidem*

<sup>232</sup> Encuesta Nacional de Empleo 2010, INEGI, p.263

## COMPARATIVO TRABAJO INFORMAL Y POBLACIÓN OCUPADA



### 4.4.1 Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012

En el mes de septiembre de 2012, bajo la Iniciativa de Trámite Preferente, el Ejecutivo Federal presentó una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, con 51 puntos a reformar, la propuesta confirma la tendencia con la que se pretende solucionar los problemas en materia de relaciones laborales: los textos legales.

La reforma pretende incluir, en el artículo segundo, la noción de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los ejes de respeto a la dignidad humana, salario remunerador, no discriminación, acceso a la seguridad social, capacitación y condiciones óptimas de seguridad e higiene. De los resultados presentados en el presente trabajo, a partir de encuestas oficiales, resulta importante reflexionar si es suficiente mencionar que el trabajo en México deberá ser decente, cuando un 70% de personas con ingresos no tienen acceso a

la seguridad social, más de diez millones sobreviven con menos de 170 pesos diarios, que no alcanzan para cubrir las necesidades alimentarias de si mismos ni de sus dependientes. La inclusión de una noción de trabajo que se asemeje al concepto de la Organización, debe estar precedido de un análisis de la situación real del trabajo en México, así como propuestas concretas sobre revisión del salario mínimo, sobre bases reales de costo de vida, sólo por mencionar el punto más sensible.

El artículo trece de la propuesta señala que serán considerados patronos aquellas empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, suficientes para cumplir con las obligaciones de carácter laboral. Néstor de Buen, entre otros teóricos de derecho del trabajo, ha señalado que el principal problema en México, en materia de tercerización de las relaciones de trabajo, es la simulación, la existencia de empresas sin activos, que , al menos formalmente, no pueden responder de las obligaciones laborales, pero que se encuentran en esta situación por voluntad de otra empresa, que es la que obtiene todas las utilidades.

Los artículos 15-A, 15-B ,15-C y 15- D, se refieren a la subcontratación laboral, el primer artículo la define, con base en elementos que ya se contenían en el artículo 15-A de la Ley del Seguro Social; el segundo artículo señala que el contrato por el cual una empresa subcontrate servicios con otra deberá constar por escrito; el tercer artículo, obliga a la empresa contratista a cerciorarse de que su subcontratada cuenta con los elementos suficientes para cumplir obligaciones laborales, es decir, transmite la obligación de cumplimiento de la legislación laboral a un particular, cuando existe un órgano de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Inspección del Trabajo, sea de carácter local o federal, con la obligación de vigilar dicho cumplimiento. También se señala que existe la posibilidad de cumplir con esta obligación a través de una “unidad de verificación”, pero no se contiene la naturaleza de dicha unidad (si será un particular quien

pueda prestar el servicio o será un órgano de la administración pública creado para tales efectos).

El artículo 15-D de la propuesta refiere que existirá una presunción de subcontratación simulada cuando, sobre los mismos trabajadores, de forma simultánea, se tengan relaciones de naturaleza mercantil y laboral, cabe señalar que esta no es la única forma de simulación, que existen diversos mecanismos perfeccionados por las empresas con el paso del tiempo para disfrazar relaciones laborales con otras naturalezas, en este punto sería suficiente un atisbo de realidad de cualquier interesado en redactar una propuesta legal coherente.

El artículo 35 crea dos nuevas formas de contratación: por temporada y de capacitación inicial, la segunda podrá tener una duración de hasta treinta días, que se extiende en caso de directores, gerentes y personas con funciones de dirección y administración de carácter general en la empresa, hasta por seis meses, figuras que se crean en un ambiente de inestabilidad y precarización laboral, que no solucionan el fondo de los problemas de generación de empleo, pues existe la posibilidad de que aumente el número de personas ocupadas; pero que no necesariamente tengan un empleo estable, con prestaciones y acceso a la seguridad social.

El artículo 39-A señala que en las relaciones por tiempo determinado que excedan de 180 días, así como en las relaciones por tiempo indeterminado, se podrá establecer un periodo a prueba, que no podrá rebasar de 30 días, periodo que, en el caso de directores, gerentes así como técnicos y profesionistas, podrá alcanzar los 180 días. El artículo 47 de la ley vigente, en su fracción primera, contiene el derecho a rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, por un periodo de treinta días.

El artículo 83 de la propuesta posibilita el convenir, entre patrón y trabajador, pago por unidad de hora, lo que, partiendo de la relación de trabajo como relación de



poder resultará en la imposición de este tipo de pago, que implica dividir el salario, sea mínimo o sea de otro tipo, en horas, que nos da un valor inferior a un dólar, con esto se contradice la noción de trabajo decente del artículo segundo del propio proyecto, no hay posibilidades, en las condiciones salariales reales en México que se analizaron en el presente proyecto, de imponer un salario por hora compatible con el trabajo decente.

El artículo 153-G define la productividad como el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover su competitividad y sustentabilidad, e incrementar los ingresos y el bienestar de los trabajadores. Esta definición coincide con uno de los puntos de la Nueva Cultura Laboral y, en general, con los Pactos de Concertación que pretendieron hacer coincidir el salario con la productividad, resulta muy importante examinar si, en un país donde 52 millones de personas, más de la mitad de su población, se encuentra viviendo en pobreza, y cuando más de diez millones de personas no alcanzan a satisfacer sus necesidades alimentarias, esta definición de productividad resulta adecuada, ya que, para pensar en cualquier tipo de optimización del factor humano y el incremento de su bienestar, es primordial que pueda alimentarse y vestir.

El artículo 159 señala que los ascensos serán otorgados en términos de productividad, lo que rompe con la figura del ascenso escalafonario que existe en la ley aún vigente, por que el modelo mexicano incrementa las prestaciones laborales conforme se adquiere antigüedad, porque ello implica una especialización y mayor conocimiento de las tareas desarrolladas, el problema del ascenso por productividad es que, en la visión somera y simple de productividad del proyecto, significa trabajar más, no necesariamente trabajar mejor.

El artículo 311 adiciona un párrafo al artículo vigente, para definir el trabajo a domicilio como el que se realiza a distancia usando tecnologías de la información

y la comunicación, y se confunde el trabajo a domicilio, que correspondería al grupo de personas que prestan servicios de un domicilio a otro, sean plomeros, pintores, albañiles o trabajadores domésticos, quienes prestan servicios en las labores cotidianas de un hogar, con el tele-trabajo, del cual ya existe una definición de la Organización Internacional del Trabajo y de la Unión Europea.

Estos son los puntos más relevantes que la propuesta contiene en materia de relaciones individuales de trabajo, como se puede apreciar la propuesta no se encuentra respaldada por una visión integral de los problemas del trabajo en México, no tiene en cuenta la realidad salarial de la mayor parte de las personas ocupadas con ingreso, tampoco tiene en cuenta el grado de precarización de las condiciones de trabajo, la inestabilidad laboral y el mínimo acceso a la seguridad social, es una reforma con la única finalidad de reformar, no es una solución pensada, planeada y consultada con los sectores involucrados en el cumplimiento.

La Doctora Magdalena Espinosa señala:

El tener presente que la norma expresada en las palabras del texto ¡corresponde únicamente al 7% de la comunicación!, tal vez podría explicar la ineficacia de su cumplimiento. Quedando restante el 93% de la comunicación analógica en donde podrían obtenerse otros resultados de comportamiento dado que aquí se implican: ideas, valores, propósitos, conducta, hechos relaciones, objetos y sobre todo personas, esto es campo del derecho que ahora requiere una visión holística, sistémica, como un orden pleno de vida.<sup>233</sup>

La mayor debilidad del proyecto de reforma, más allá de sus imprecisiones y el desconocimiento de la realidad laboral por parte de sus autores, es que pretende,

---

<sup>233</sup> Espinosa y Gómez, Magdalena, "Qué es y para qué sirve el derecho" en Caceres, Enrique (coord.) *Problemas contemporáneos de la filosofía del derecho*, México, UNAM, 2005, p.165

a través de un 7% de comunicación, transformar una realidad formada por el 93%, restante, que se sostiene en los afectos de lazos familiares para subsistir, en la obligatoriedad de la necesidad, en la capacidad humana de adaptarse a cualquier circunstancia cuando esta, y la de sus dependientes, así se lo exigen, en que el esquema de valores cambia cuando las necesidades apremian.

El trabajador con un ingreso mínimo, una familia y un hogar con gastos constantes, no piensa en el nombre de su relación de trabajo, si es de capacitación, de temporada o de duración indeterminada, ni en las sanciones que tendrá su patrón por no respetar las condiciones mínimas de trabajo, piensa en lo que puede hacer para incrementar su ingreso, sean horas extraordinarias, un contrato de servicios profesionales, múltiples empleos, doblar turnos, no le interesa si su contrato está escrito o no, si se integra a una empresa subcontratada o no.

El trabajador desempleado tampoco piensa en el nombre de la relación de trabajo, ni en la naturaleza de su contrato, le interesa obtener una fuente de ingresos, el proyecto de ley podrá denominar mil formas de relaciones de trabajo, en tanto no existan medidas alternativas para incrementar el grado de bienestar e ingresos de 52 millones de mexicanos, los problemas reales de la situación del trabajo en México no van a tener solución.

## CONCLUSIONES

1.- La relación individual de trabajo, reviste las características de una relación de poder, en la cual una de las partes ingresa en razón de necesidad, y la otra mantiene un poder de mando, con apoyo en el concepto que de subordinación tiene el ordenamiento jurídico mexicano.

2.-El ordenamiento jurídico se ve influido por las condiciones políticas de su momento histórico, razón por la cual podemos explicar el que México cuente con una legislación del trabajo de carácter proteccionista, con las características que le imprimió el movimiento sindical de su época (1970) y el poder que en ese periodo tuvieron las coaliciones de trabajadores.

3.- Las relaciones individuales de trabajo siguen una lógica según la relación entre el Estado y la Economía, según se comprenda a las partes de la relación de trabajo como iguales (Estado Liberal), o si se comprende a estas partes como desiguales y se pretende proteger a una de ellas (Estado Interventor)

4.-La concertación de poderes impuso topes salariales a partir de los años ochenta, con la celebración de los Pactos de Concertación Social, que forman parte de la política de control salarial aún vigente y que ha colocado al salario mínimo en uno de los más bajos de Latinoamérica.

5.- A partir del análisis de las condiciones de trabajo en México y de la evolución del ordenamiento jurídico aplicable a las relaciones individuales de trabajo, concluimos que en México se ha virado de la total desprotección en la mitad del siglo XIX e inicio del siglo XX, a una protección formal en el ordenamiento jurídico, que se ha traducido en múltiples prácticas para eludir su aplicación.

6.- A partir del análisis de datos oficiales respecto al salario mínimo podemos concluir que el avance de la inflación desde los años ochenta ha sido superior al aumento del salario mínimo, por un amplio margen, lo cual ha significado pérdida del poder adquisitivo de este salario.

7.- A partir de la concepción neoliberal del trabajo, y con el análisis del monto del salario mínimo contra el avance inflacionario, podemos señalar que la figura del salario mínimo ha sido utilizada como un control inflacionario, manteniendo sus aumentos anuales por debajo de la inflación.

8.-El salario mínimo, en razón de su monto y el avance de sus aumentos a partir de los años ochenta, no cumple con los mínimos criterios considerados por la Organización Internacional del Trabajo en el Salario Mínimo Vital.

9.-Las condiciones de trabajo, a partir de la década de los ochentas, han sido flexibilizadas en la práctica y en la dinámica de una relación que nace entre dos partes en estado de desigualdad y fuertemente influida por la necesidad.

10.- Las condiciones de trabajo, a partir de la década de los ochentas, han seguido una tendencia a la flexibilización por la vía de la interpretación jurisprudencial, de manera especial la jornada de trabajo, y el salario mínimo.

11.-Las condiciones del trabajo en México, a partir de la década de los ochentas, se alejan a la concepción de un derecho mínimo vital, garantía reconocida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como límite que da coherencia al orden constitucional.

12.- Fenómenos como la subcontratación y la tercerización de las relaciones laborales, han sido impuestos por la vía de los hechos, con lo que han rebasado la Ley Federal del Trabajo que pretende regular las relaciones individuales de trabajo.

13.- El fenómeno de la precarización laboral se ve reflejado en las encuestas oficiales que parten de la noción de ocupación, los números oficiales pueden dar cuenta del proceso de pérdida de espacios de las relaciones laborales tradicionales, a una nueva situación de trabajo temporal, inestable, sin prestaciones laborales y sin acceso a la seguridad social, con un aumento de la ocupación en el sector informal de la economía.

14.-No existe una política laboral adecuada que pueda asegurar una solución a los problemas laborales en México, toda vez que aproximadamente el setenta por ciento de las personas con ingresos, no cuentan con acceso a la seguridad social y más de diez millones de personas no alcanzan a cubrir sus necesidades alimentarias, a pesar de contar con un ingreso.

15.- Existen padecimientos y enfermedades directamente relacionadas con la flexibilización de las condiciones de trabajo, de forma específica el aumento de horas de duración de la jornada.

16.- Los padecimientos y enfermedades relacionados con la flexibilización de las condiciones de trabajo, como el estrés y el síndrome de *burn out*, no son reconocidos por el ordenamiento jurídico como enfermedades profesionales.

15.- La propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo formulada por el titular del Ejecutivo Federal sólo pretende la modificación y adición de artículos, sin un análisis integral de la realidad laboral en México.

## BIBLIOGRAFIA

ALBURQUERQUE Rafael y DE BUEN Néstor (coord.), *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*, México, Porrúa, 2000.

AYALA Anguiano, Armando, *La epopeya de México II*, México, Fondo de Cultura Económica, 2005.

BAUMAN Zygmunt, *La globalización, consecuencias humanas*, México, Fondo de Cultura Económica, 2010.

BECK, Ulrich *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*, trad. Bernardo Moreno Castillo, España, Paidós, 2007.

BENSUSAN, Graciela, *El modelo mexicano de regulación laboral*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Friedrich Ebert Stiftung, Plaza y Valdes editores, 2000.

BENSUSAN Areous, Graciela (comp.) *Estándares laborales después del TLCAN*, México, Friedrich Ebert Stiftung-Plaza y Valdés-FLACSO, 1999.

BOUZAS Ortiz, Alfonso (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México UNAM - Grupo Parlamentario del PRD LX Legislatura, 2007.

BRONSTEIN Arturo, *Derecho internacional y comparado del trabajo, desafíos actuales*, Ginebra, OIT-Plaza y Valdés, 2010.

CACERES, Enrique (coord.) *Problemas contemporáneos de la filosofía del derecho*, México, UNAM, 2005, p.165

CANAL, María Inés, *Foucault y el poder*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, 2002

CAVAZOS Flores, Baltasar, *Ley federal del trabajo, comentada, tematizada y sistematizada*, México, Trillas, 2006.

COLEGIO DE PROFESORES DE DERECHO PROCESAL DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNAM, *Derecho Procesal*, México, Harla, 1999, Diccionarios Jurídicos Temáticos

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Informe VI, *Trabajo decente y la economía informal*, OIT, Ginebra, 2002,

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, 19° ed., México, Porrúa, Tomo I, 2009.

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1981, Volumen II.

DE BUEN Lozano, Néstor (coord.), *Instituciones del derecho del trabajo y la seguridad social*”, México, UNAM, 1997.

DE BUEN Lozano, Néstor. (Coord.), *Jornada de trabajo y descansos remunerados*, México, Porrúa, 1993.

DE BUEN Lozano, Néstor, *El desarrollo del derecho del trabajo y su decadencia*”, México, Porrúa, 2005.

DE BUEN Lozano, Néstor, *Concertación social, reconversión y empleo*, México, Porrúa, 1988.

DE BUEN Lozano, Néstor, *La decadencia del derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2001

DE BUEN Lozano, Néstor, *El trabajo, el derecho y algo más*, México, Porrúa, 1995.

DE BUEN Lozano, Néstor y MORGADO Valenzuela, Emilio (coord.) *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, UNAM – Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1997

DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 11° ed., México, Porrúa, 1996.



DE LA GARZA, Enrique y Salas, Carlos (coord.) *La situación del trabajo en México 2003*, México, Plaza y Valdés-UAM-AFLCIO, 2003

ELIZALDE Noria, Armando, *La Nueva Cultura Laboral*, México, Flores Editor y Distribuidor, 2007,

ESPINOSA y Gómez, Magdalena de Lourdes, *Conciencia, Lenguaje y Derecho*, Tesis Doctoral, UNAM, 2006

FOUCAULT, Michel, *Los anormales*, 2° ed. en español, México, Fondo de Cultura Económica, 2001.

FOUCAULT, Michel, *Vigilar y castigar el nacimiento de la prisión*, 35° ed., trad. Aurelio Garzón del Camino, México, Siglo XXI editores, 2008.

GARCÍA Canal, María Inés, *Foucault y el poder*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, 2005.

GARCÍA Cantú, Gastón *El socialismo en México, Siglo XIX*, 3° ed., México, Ediciones Era, 1980.

GUTIÉRREZ Pantoja, Gabriel, *Historia del pensamiento económico*, México, Oxford University Press, 2004.

DREYFUS y RABINOW, Michel *Foucault: beyond structuralism and hermeneutics*, 2° ed., trad. Santiago Carassale y Angélica Vitale, Chicago University Press, 1983

IANNI, Octavio, *Teorías de la globalización*, 7° ed., México, Siglo XXI editores-UNAM, 2006.

JAUREGUI, Ramón (Coord.), *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo, la gran transformación del trabajo, la jornada laboral y el tiempo libre*, Barcelona, Paidós, 1998

KENNETH Turner, John, *México Bárbaro*, México, Editores Mexicanos Unidos, 2007.

KURZCYN, Villalobos Patricia, Puig Hernández Carlos Alberto (Coord.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM, 2003.

KURZCYN Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones de Trabajo*, México, Porrúa-UNAM, 1999.

KURCZYN Villalobos, Patricia (coord...) *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003

KURCZYN Villalobos, Patricia (coord.), *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América Latina*, México, UNAM, 2006

LOYZAGA de la Cueva, Octavio *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, México, UAM-Azc-Miguel Ángel Porrúa, 2002.

MARCUSE, Herbert, *“El hombre unidimensional”*, trad. Antonio Elorza, México, Planeta, 2004

MASLOW, Abraham, *Motivation and personality*, 2° ed., Nueva York, Harper and Row Publishers, 1970

MONTAÑES, Bernal Antonio, *Tipos de jornada y productividad del trabajo*, España, Consejo Económico y Social de Aragón,

NAWIASKY Hans, *Teoría General del Derecho*, 2° ed., trad. José Zafra Verde, Madrid, Rialp, 1962

ORTIZ Wadgyamar, Arturo, *Política Económica de México 1982-2000*, México, Nuestro Tiempo, 2001.

PALÉS Marisol, *Diccionario Jurídico Espasa LEX*, Madrid, Espasa-Calpe, 2002

PAEZ de León, Laura y SÁNCHEZ Sandoval, Augusto (coord.), *Analítica del poder y control social*, México, UNAM, 2008.

PATÍÑO Camarena, Javier, *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Ed. Oxford, 1999.

REYES Heróles, Jesús, *El liberalismo mexicano*, 2° ed., México, Fondo de Cultura Económica, Tomo III, 1974.

REYNOSO Castillo, Carlos, *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.

ROLLS, Eric, *Historia de las doctrinas económicas*, 2° ed., trad. Florentino M. Torner, México, Fondo de Cultura Económica, 1978.

RUIZ Moreno, Guillermo, (coord.) *El derecho social en México a inicios del Siglo XXI, una visión en conjunto*, México, Porrúa, 2007

SANCHEZ Castañeda, Alfredo, Et. Al, *La subcontratación laboral, un fenómeno global*, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011.

SÁNCHEZ Sandoval, Augusto, *Sistemas ideológicos y control social*, México, UNAM, 2005.

SÁNCHEZ Sandoval, Augusto y González Vidaurri, Alicia, *Criminología*, 3° ed., México, Porrúa, 2010,

SANCHEZ Sandoval, Augusto (coord.), *Control social económico penal en México*, México, UNAM-Plaza y Valdés, 2008.

STIGLITZ, Joseph, *¿Cómo hacer que funcione la globalización?*, trad. Amado Diéguez, México, Taurus, 2006.

TENA Ramírez, Felipe, *Leyes fundamentales de México 1808-2002*, México, Porrúa S. A., 2002.

TENOPALA Mendizabal, Sergio, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2008

TORRES Maldonado, Eduardo y LOYZAGA de la Cueva Octavio (coord.) *Reforma laboral y globalización en México*, México, Porrúa, 2007

TRUEBA Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, 6° ed., México, Porrúa, 1981.

VILLORO Toranzo, Miguel, *La justicia como vivencia*, México, Porrúa, 2004,

WEBER, Max, *Sociología*, México, Fondo de Cultura Económica

WEBER, Max, *Estructuras de poder*, México, Ediciones Coyoacán, 2006

WERNER Klaus y WEISS Hans, *El libro negro de las marcas*, trad. Mariano Grynszpan y Alejandra Obermeier, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 2003.

YANN, Moulier-Boutang, *De la esclavitud al trabajo asalariado, economía histórica del trabajo asalariado*, trad. Beñat Baltza Álvarez, Madrid, Ediciones Akal, 2006, colección cuestiones de antagonismo.

ZAVALA, Silvio, *Estudios acerca de la historia del trabajo en México*, México El Colegio de México, 1988.

## ARTICULOS

BENCOMO, Tania Z., "El Trabajo Visto desde una Perspectiva Social y Jurídica", México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, Núm. 7, Jul-Dic 2008.

BOLAÑOS Céspedes, Fernando, "Organización Compleja de Empresas y sus Efectos en el Derecho del Trabajo", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, Núm.9, Jul-Dic 2009.

BRONSTEIN, Arturo, "Retos Actuales del Derecho del Trabajo", México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, Núm. 7, Jul-Dic 2008.

DE BUEN Néstor, "La Constitución y la Nueva Cuestión Social", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 1, julio-diciembre 2005.

HARO García, Luis Cuauhtemoc, et. Al., "Razones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas", *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, num. 45 (2), 2007

LACAVEX Berumen, María Aurora, "¿Es el Teletrabajo Trabajo a Domicilio?", *Revista Latinoamericana de Derecho social*, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, Núm. 9, Jul-Dic 2009.

LÓPEZ Morales, Arturo, Et. Al., "Síndrome de *Burn Out* en residentes con jornadas laborales prolongadas", *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, num. 45(3), 2007

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "El Parlamento Mundial del Trabajo Cumple 100 Años" *Trabajo, la Revista de la OIT*, num. 71, Abril 2011.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "¿Una Recaída del Empleo", *Trabajo, la Revista de la OIT*, num. 73, Diciembre 2011

WITKER Jorge, "El Derecho Económico y Derecho del Trabajo: Las Sinergias de la Globalización", México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, Núm. 7, Jul-Dic 2008.