



e l e k t r o n

Boletín del **FRENTE DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA de MEXICO**
Organización obrera afiliada a la FEDERACION SINDICAL MUNDIAL
www.fte-energia.org | prensa@fte-energia.org | <http://twitter.com/ftenergia> |
<http://ftemexico.blogspot.com> | *Volumen 12, Número 258, septiembre 18 de 2012*

Propuesta laboral del FTE

En un arduo batallar de más de cien años los trabajadores mexicanos hemos enarbolado importantes reivindicaciones laborales. La legislación mexicana vigente no corresponde a los anhelos obreros. Diversas propuestas oficiales se han intentado sin modificar las cuestiones esenciales. El FTE de México propone reformar al artículo 123 constitucional y formular una nueva ley reglamentaria en materia de trabajo.

1. Introducción.

La lucha de clases se expresa también en el derecho al trabajo. A este los capitalistas lo consideran bajo la perspectiva del contrato de trabajo, mientras los trabajadores lo hacen bajo la perspectiva de la constitución del trabajo. En realidad el régimen del trabajo asalariado implica un contrato de compra-venta de la fuerza de trabajo, mercancía que se intercambia por otras, tales como el dinero.

La lucha por el salario, por las reivindicaciones inmediatas, constituye la base material de la lucha de clases. El objetivo superior, histórico, de la clase obrera de ningún modo excluye la lucha meramente laboral; menos aún, en las condiciones actuales. Es ciertamente una lucha defensiva pero legítima. En función de la concreción de un programa de mayor alcance, del desarrollo de la conciencia de clase y de la organización política de ésta, será posible acceder a niveles superiores.

La clase obrera tiene grandes e importantes tareas que cumplir, adicionales a los conflictos obrero-patronales inmediatos. De ello no tenemos duda.

En esta ocasión, con base en la acción múltiple del FTE de México, se abordan las cuestiones relacionadas con el derecho del

trabajo, fundamentalmente de la legislación mexicana actual.

Generalmente en desacuerdo con las disposiciones laborales actuales, estas son, sin embargo, vigentes y se aplican cotidianamente, las más de las veces en contra de los trabajadores, en ocasiones por desconocimiento de los mismos y sus organizaciones sindicales, o bien, por una indebida e inaceptable aplicación.

Las cuestiones legales no son lo fundamental de la lucha obrera pero son necesarias. Además, este aspecto no debe ser solo asunto de abogados o funcionarios; es, ante todo, del interés de los trabajadores.

Muchos aspectos son susceptibles de modificación y mejora, otros son más difíciles porque afectan importantes intereses. Pero cualquier alternativa obrera es mejor, aún cuando se trate de planteamientos generales. En el marco legal, con todas sus características, debe prevalecer ante todo el interés general de la clase obrera.

En México, las leyes generalmente no se respetan. En el caso de la Ley Federal del Trabajo (LFT), esta ni siquiera se aplica al conjunto de los trabajadores. Más aún, la mayoría de los trabajadores no están sindicalizados e, incluso, no son asalariados por carecer de empleo.

2012, *elektron* 12 (258) 2, FTE de México

De la minoría de sindicalizados, la mayoría carece de la contratación colectiva de trabajo y, cuando esta existe, la mayoría de las veces no se revisa. La gran mayoría de trabajadores mexicanos desconoce sus derechos elementales y no los hace valer. Esto es así por un conjunto de razones, entre otras, por la ausencia de acción sindical y por la gran corrupción de empresarios, funcionarios y líderes obreros, con base en un interés desclasado subyacente.

Es posible una alternativa diferente y mejor a las formuladas a la fecha. Existen puntos de apoyo en las convenciones y recomendaciones establecidas a nivel internacional y en la propia experiencia mexicana.

En muchos sectores del país, se han logrado importantes conquistas. En el interés de superar el gremialismo, de luchar por intereses comunes y articular las reivindicaciones para generalizar los logros y, sobre todo, en la perspectiva de extender y consolidar el movimiento, cuidando dentro del mismo el provenir de este, se hace necesaria la lucha por

mejorar las condiciones laborales y sindicales de los trabajadores mexicanos.

Por ello, el FTE de México plantea algunas propuestas tendientes a modificar el artículo 123 constitucional y generar una nueva Ley Mexicana del Trabajo (LMT). Estas ideas se presentan con el propósito de dar lugar a la discusión, al análisis, al estudio profundo y la organización de las acciones necesarias para concretar las propuestas de los trabajadores.

En este sentido, se hace referencia a algunos aspectos del derecho internacional del trabajo, estudiado por connotados expertos en la materia, así como a algunas consideraciones sobre el derecho mexicano del trabajo. Luego, se analiza el artículo 123 constitucional y se hacen propuestas y comentarios; lo mismo se plantea con relación a la Ley reglamentaria, señalando la importancia de formular una alternativa completa, basada en el análisis profundo, del cual deben formar parte todos los trabajadores y sindicatos interesados.

El FTE está convencido de su proyecto político y pretende avanzar en la concreción de las diversas vertientes de su política.



Marcha de los huelguistas de Cananea, 1906. FOTO: A.V. Casasola

2. Derecho internacional del trabajo.

La lucha internacional de los trabajadores fue precursora de los derechos laborales, en extraordinarias jornadas, entre ellas, en los acontecimientos de Chicago en 1986.

El contenido del derecho Internacional del trabajo se integra de dos partes: una constituida por sus principios fundamentales, otra por las normas creadas por los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Lo esencial está formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo: el Tratado de Versalles, la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia, la Declaración universal de los derechos del hombre, las Declaraciones de los pueblos americanos y las Resoluciones adoptadas en las Conferencias panamericanas y en las Conferencias regionales de la OIT.

La Declaración de derechos sociales del Tratado de Versalles expresa entre otras medidas: “Derecho de asociación, salario que asegure un nivel conveniente de vida, jornada de ocho horas de trabajo diario y cuarenta y ocho a la semana, descanso hebdomadario de ser posible el día domingo, supresión del trabajo infantil, adopción de las medidas que faciliten la continuación de la educación y el desarrollo físico de los menores de ambos sexos, salario igual sin distinción de sexo para un trabajo de igual valor, tratamiento económico conveniente para los trabajadores extranjeros, servicio de inspección del trabajo”.

En la Carta de las Naciones Unidas se indica que esta organización promoverá “niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”.

En 1944, en la Declaración de Filadelfia de la OIT, se expresó: “La Conferencia reconoce la obligación de secundar la realización de programas aptos para realizar: a) la plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida, b) el empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permitan desarrollar su habilidad y sus conocimientos, c) una participación equitativa en los frutos del progreso, en materia de salarios y utilidades, de duración del trabajo y un salario mínimo vital para todos aquellos que tengan un

empleo, d) el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, e) la extensión de medidas de seguridad social, f) una protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores, g) la protección de la niñez y de la maternidad, h) un nivel adecuado de alimentación, de habitación y de medios de recreo y cultura, i) la garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional”.

Entre otras disposiciones, la Declaración universal de los derechos del hombre señala: “libertad de reunión y asociación; seguridad social, satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad; derecho al trabajo y a su libre elección; condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; protección contra el desempleo; salario igual para trabajo igual sin discriminación alguna; remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; libertad sindical; derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a la limitación razonable de la jornada de trabajo y vacaciones periódicas pagadas”.

Se establece, asimismo, que “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y, en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene, asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por sus circunstancias independientes a su voluntad”.

Por lo que hace al derecho internacional americano del trabajo, cabe destacar las adiciones a la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA), realizadas en 1967 en el Protocolo de Buenos Aires, que indican: “Los Estados miembros, convencidos de que el hombre solo puede alcanzar la plena realización en sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y de verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios: a) todos los seres humanos,

2012, *elektron* 12 (258) 4, FTE de México sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica, b) el trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de las posibilidades de trabajar; c) los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva”.

Surgida a partir del Tratado de Versalles de 1919, la OIT fue reconocida por la ONU en 1946 como organismo internacional especializado. La Conferencia general de delegados de la OIT se integra con cuatro delegados de los Estados miembros, “dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los trabajadores y a los empresarios”. La OIT funciona mediante la formulación y ejecución, por procedimientos internacionales, de proyectos de acción social y de cooperación con los Estados miembros, y la creación del derecho internacional del trabajo, a través de los

convenios y recomendaciones aprobados por la Conferencia.

Los convenios corresponden a un tratado celebrado por los poderes ejecutivos de los Estados, y debe ser aceptado o rechazado en sus términos, sin que puedan introducirse en el modificaciones. Las recomendaciones son sugerencias que se dirigen a los Estados a efecto que, si son aceptadas, se formule un proyecto de ley, en armonía con ella, para ser discutido por el poder legislativo. En síntesis, el convenio, ratificado por el órgano competente del Estado deviene automáticamente en derecho positivo, en tanto la recomendación necesita una ley posterior que positivice sus principios.

En el caso de México, se considera que el derecho internacional no podrá contrariar lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, de tal forma que, el derecho es aplicable en la medida en que otorgue mejores beneficios.

Muchas de las convenciones y recomendaciones de la OIT son interesantes e importantes para los trabajadores mexicanos. Es necesario hacerlas valer. Baste señalar la Convención 87 relativa al derecho de asociación sindical, propuesta originalmente por la Federación Sindical Mundial (FSM). Sin embargo, debe profundizarse el análisis y, sobre todo, promover la organización de los trabajadores mexicanos para, en su momento, presentar propuestas alternativas, tener una representación legítima a nivel internacional y llevar a la práctica en el país las propuestas de interés desarrolladas en otras partes del mundo. A la propia OIT le hace falta cumplir muchas cuestiones básicas.



Trabajadores migrantes africanos rumbo a Europa



Trabajadores mexicanos migrantes en Estados Unidos

3. Derecho mexicano del trabajo.

Entre los antecedentes del derecho mexicano del trabajo está la Ley de Indias, creada en la época de la Colonia para proteger “a los indios de América”. Si bien en estas disposiciones se estableció el derecho a la percepción efectiva del salario, las condiciones de trabajo eran muy desiguales aplicables a “indios” carentes de derechos y cruelmente explotados.

Las actividades estaban regidas por las Ordenanzas de Gremios. En el siglo XIX, los gremios fueron incluidos por las Cortes españolas. Esto se expresó después en el Decreto Constitucional de Apatzingán y en el artículo 12 de los “Sentimiento de la Nación Mexicana”, presentados por J.M. Morelos al Congreso de Anáhuac reunido en Chilpancingo en 1813.

Sin embargo, durante el siglo XIX no se conoció el derecho del trabajo propiamente, se aplicaba el viejo derecho español: las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

En 1857, el Congreso Constituyente acordó la Declaración de Derechos, entre cuyas disposiciones están las relativas a la libertad de profesión, industria y trabajo, y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una retribución justa y sin su pleno consentimiento, y el derecho de asociación. Sin embargo, no se logró el reconocimiento del derecho del trabajo a pesar de los planteamientos de Ignacio Ramírez.

En 1865, se suscribió el estatuto provisional del Imperio que prohibió los trabajos gratuitos y forzados y la Ley del Trabajo del Imperio, con disposiciones para el trabajo de los campesinos.

La huelga de los mineros de Cananea, estallada en 1906 para obtener mejores salarios y superar los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados estadounidenses, marcó un avance notable en la lucha reivindicativa de los trabajadores mexicanos. Bajo la influencia de Ricardo Flores Magón, fue enarbollada la jornada de las 8 horas, no obstante la sangrienta represión. Luego, las huelgas de los trabajadores textiles en Puebla y Veracruz enfrentaron también la represión de la dictadura de P. Díaz y

no pudo lograrse la prohibición del trabajo para los menores de siete años.

Ricardo Flores Magón en esa época publicó el Programa del Partido Liberal Mexicano (PLM), documento en que analiza la situación de los obreros y campesinos de México y propuso diversas cuestiones relacionadas con el trabajo, entre otras, que la mayoría de los trabajadores en todas las empresas fueran mexicanos con igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; jornada máxima de ocho horas diarias, fijación de salarios mínimos, pago del salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, indemnización por los accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres, habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En 1915, durante la Comuna de Morelos, el hecho más trascendente de la Revolución Mexicana, Emiliano Zapata promulgó la primera Ley general del trabajo. En esa ley se decía en su primer artículo: “La nación reconoce el derecho natural que todo hombre tiene para aprovecharse del producto íntegro de su trabajo”. En el artículo 6º se indicaba: “La jornada máxima de trabajo ejercida por cuenta ajena, será la de ocho horas en las industrias de la República”, siendo obligatorio el descanso dominical. También fue expedida la Ley sobre accidentes de trabajo.

Como resultado de la Constitución de 1917 surgió la primera declaración oficial de derechos sociales y el derecho mexicano del trabajo. Antes solo existía el derecho civil. Años antes, en diversas partes del país se habían tomado acciones, por ejemplo, la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, decretada en Aguascalientes en 1914; la fijación de un salario mínimo en San Luis Potosí el mismo año; salarios mínimos, ocho horas de jornada y cancelación de deudas campesinas en Tabasco. En Veracruz se expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. Luego se expidió la Ley del Trabajo del Estado y la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En 1915, se creó una Ley del Trabajo en Yucatán, que estableció importantes disposiciones sobre la contratación colectiva, asociaciones y huelgas. En 1916, la legislación

2012, *elektron* 12 (258) 6, FTE de México

decretada en Coahuila incluía aspectos sobre accidentes de trabajo.

El 23 de enero de 1917, se aprobó el artículo 123 de la Constitución política mexicana. Luego, los Estados procedieron a expedir leyes sobre el trabajo. En 1918 lo hizo Veracruz.

Con anterioridad, en algunos Estados se crearon Juntas de Conciliación y Arbitraje. En 1927, por decreto presidencial, se crearon las Juntas Federales. En los años precedentes, los conflictos laborales eran resueltos con la intervención del Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Industria.

En 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo aplicable a todo el país, a partir de un proyecto de Código Federal de Trabajo de 1928, mismo que tuvo diversas modificaciones.

En 1960, se inició el estudio para elaborar una nueva Ley, cuyo anteproyecto empezó a discutirse formalmente en 1968 para ser aprobado en 1970. Esta nueva Ley superó en varios aspectos a la de 1931. Con algunas modificaciones adicionales es la Ley del trabajo vigente. En 1973 se reformó la Ley con relación al poder adquisitivo del salario, en 1974 respecto del derecho de las mujeres y, en 1975, sobre la competencia de las autoridades laborales.

La LFT afirma varias cuestiones positivas, sin embargo, está basada en el idealismo filosófico y la conciliación de clases. Ciertamente, la legislación laboral vigente ha expropiado al derecho civil las relaciones de trabajo pero aún no se corresponde con las necesidades, ni mucho menos las aspiraciones de los trabajadores mexicanos.

En 1980, se produjeron nuevas reformas a la parte procesal del trabajo y, sucesivamente, se han adicionado modificaciones parciales.

Varias cuestiones aún quedan pendientes. En los últimos años se han presentado propuestas, principalmente por la Confederación de Trabajadores de México (CTM), para la formulación de una nueva Ley. Estos intentos no han prosperado.

Recientemente, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) elaboró una propuesta de Ley que tampoco ha prosperado. En 2012, luego de 477 intentos previos, el gobierno federal apoyado por el acuerdo entre los partidos políticos PRI y PAN enviaron a la Cámara de Diputados un proyecto que pretende revisar prácticamente a la LFT actual, incluyendo varias propuestas varias de ellas regresivas tendientes a abaratar más aún la empobrecida fuerza de trabajo de los mexicanos.

¿Qué se necesita una nueva Ley del Trabajo? No hay duda. Más aún, se necesita reformar al propio artículo 123 constitucional.

El maestro Mario de la Cueva expresó que el derecho del trabajo no puede considerarse como un conjunto de normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como un conjunto que define la posición de los trabajadores frente al capital, para fijar los beneficios mínimos que deben comprenderse por la prestación de servicios.

En el derecho del trabajo, la aspiración inmediata es mejorar las condiciones de trabajo, principalmente, con relación a la jornada de trabajo y al salario. Las metas a otro plazo están en función de la organización y avance del movimiento obrero.

ES necesario abordar el análisis de la actual legislación, estudiar los diversos aspectos, formular propuestas y llevar a cabo las acciones necesarias para concretarlas.



Protestas de los maestros de la Sección 22, Oaxaca, del SNTE (CNTE)

4. El Artículo 123 Constitucional.

La actual LFT es discriminatoria. No obstante que en 1917, al aprobarse el artículo 123 constitucional, Francisco J. Múgica propuso la protección laboral a “los obreros, jornaleros, empleados domésticos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo”, la legislación laboral mexicana establece muchas distinciones y categorías de trabajadores.

Lo anterior deriva de la propia Constitución pues la LFT es reglamentaria del artículo 123 constitucional.

En consecuencia, es necesario, primero modificar a este artículo. Según este “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”. Se agrega que, “El Congreso de la Unión, si contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

“A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una menara general, todo contrato de trabajo ...”. A continuación se indican un conjunto de disposiciones. Más adelante se dice:

(ADICIONADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 5 DE DICIEMBRE DE 1960).

“B. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores ...”, señalando a la vez diversas disposiciones, desde luego diferentes, desventajas e inferiores.

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 8 DE OCTUBRE DE 1974).

Esta situación debe corregirse en la propia Constitución y, consecuentemente, en una nueva Ley reglamentaria correspondiente, es decir, en una nueva Ley Mexicana del Trabajo (LMT), para eliminar el régimen de apartados: ni A ni B, ni ningún otro.

El artículo 123 constitucional debe tener como objetivo garantizar el derecho al trabajo, a la vida y a la organización social de todos los trabajadores mexicanos, expresados en el

derecho al empleo permanente y calificado, alimentación nutritiva y suficiente, salud física y mental, habitación decorosa e higiénica, educación científica, vestido adecuado, descanso reparador y constructivo y, en general, el disfrute de los medios que hacen posible la cultura humana. El alcance del artículo 123 constitucional debe ser de aplicación general en la legislación laboral a todos los trabajadores asalariados mexicanos, manuales e intelectuales, del campo y de la ciudad.

Las disposiciones constitucionales se indican en XXXI fracciones. Lo relativo a la jornada de trabajo se indica en las primeras cinco fracciones incluyendo el caso de las mujeres. (Los subtítulos son nuestros).

Jornada de trabajo

I.- LA DURACION DE LA JORNADA MAXIMA SERA DE OCHO HORAS;

(MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

II.- LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO NOCTURNO SERA DE 7 HORAS. QUEDAN PROHIBIDAS: LAS LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS, EL TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL Y TODO OTRO TRABAJO DESPUES DE LAS DIEZ DE LA NOCHE, DE LOS MENORES DE DIECISEIS AÑOS;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 31 DE DICIEMBRE DE 1974).

III.- QUEDA PROHIBIDA LA UTILIZACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS. LOS MAYORES DE ESTA EDAD Y MENORES DE DIECISEIS TENDRAN COMO JORNADA MAXIMA LA DE SEIS HORAS;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 21 DE NOVIEMBRE DE 1962. MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

IV.- POR CADA SEIS DIAS DE TRABAJO DEBERA DISFRUTAR EL OPERARIO DE UN DIA DE DESCANSO, CUANDO MENOS;

2012, elektron 12 (258) 8, FTE de México

(MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

V.- LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO NO REALIZARAN TRABAJOS QUE EXIJAN UN ESFUERZO CONSIDERABLE Y SIGNIFIQUEN UN PELIGRO PARA SU SALUD EN RELACION CON LA GESTACION; GOZARAN FORZOSAMENTE DE UN DESCANSO DE SEIS SEMANAS ANTERIORES A LA FECHA FIJADA APROXIMADAMENTE PARA EL PARTO Y SEIS SEMANAS POSTERIORES AL MISMO, DEBIENDO PERCIBIR SU SALARIO INTEGRO Y CONSERVAR SU EMPLEO Y LOS DERECHOS QUE HUBIEREN ADQUIRIDO POR LA RELACION DE TRABAJO. EN EL PERIODO DE LACTANCIA TENDRAN DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS POR DIA, DE MEDIA HORA CADA UNO, PARA ALIMENTAR A SUS HIJOS;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 31 DE DICIEMBRE DE 1974. MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

El discurso oficial y especialmente el del corporativismo sindical siempre repite la defensa a ultranza del artículo 123 constitucional. De los derechos oficializados en 1917 se ha hecho palabrería hueca. Respecto a la jornada de trabajo, misma que en el mundo y en México se conquistó con la sangre obrera, no se cumplen aún los anhelos del siglo XIX. Hoy, la jornada de trabajo máxima es de 8 horas diarias pero 48 horas semanales. Son excepciones los sectores que han logrado la semana de 40 horas semanales con 2 días de descanso con pago íntegro de salarios. En un caso se había logrado la jornada de 7 horas diarias, conquista infantilmente perdida.

En consecuencia, desde el principio, lo indicado en el artículo 123 constitucional no es motivo para sacralizarlo sino para reformarlo y mejorarlo. La actual jornada de trabajo implica demasiado tiempo de subordinación al patrón.

Salarios

Después se indican las disposiciones relativas al salario:

VI.- LOS SALARIOS MINIMOS QUE DEBERAN DISFRUTAR LOS TRABAJADORES SERAN GENERALES O PROFESIONALES. LOS PRIMEROS REGIRAN EN LAS AREAS GEOGRAFICAS QUE SE DETERMINEN; LOS SEGUNDOS SE APLICARAN EN RAMAS DETERMINADAS DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA O EN PROFESIONES, OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES.

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 23 DE DICIEMBRE DE 1986).

LOS SALARIOS MINIMOS GENERALES DEBERAN SER SUFICIENTES PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA, EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL Y CULTURAL, Y PARA PROVEER A LA EDUCACION OBLIGATORIA DE LOS HIJOS. LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES SE FIJARAN CONSIDERANDO, ADEMAS, LAS CONDICIONES DE LAS DISTINTAS ACTIVIDADES ECONOMICAS.

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 23 DE DICIEMBRE DE 1986).

LOS SALARIOS MINIMOS SE FIJARAN POR UNA COMISION NACIONAL INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONES Y DEL GOBIERNO, LA QUE PODRA AUXILIARSE DE LAS COMISIONES ESPECIALES DE CARACTER CONSULTIVO QUE CONSIDERE INDISPENSABLES PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 23 DE DICIEMBRE DE 1986).

VII.- PARA TRABAJO IGUAL DEBE CORRESPONDER SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA SEXO NI NACIONALIDAD;

(MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

VIII.- EL SALARIO MINIMO QUEDARA EXCEPTUADO DE EMBARGO, COMPENSACION O DESCUENTO;

(MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

X.- EL SALARIO DEBERA PAGARSE PRECISAMENTE EN MONEDA DE CURSO LEGAL, NO SIENDO PERMITIDO HACERLO EFECTIVO CON MERCANCIAS, NI CON VALES, FICHAS O CUALQUIER OTRO SIGNO REPRESENTATIVO CON QUE SE PRETENDA SUBSTITUIR LA MONEDA;

(MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

El concepto de salario mínimo es obsoleto, falso e irreal. La relación de intercambio con la fuerza de trabajo debe cambiar. Actualmente, el salario solamente atiende a la relación nominal, omitiendo la real y la relativa. El salario nominal es, en general, muy bajo. Tratándose del salario mínimo el nivel es ínfimo. Aún en este caso, de acuerdo a los datos oficiales, los trabajadores producen el equivalente a su salario en apenas unos cuantos minutos de una jornada de 8 horas, el resto, la mayor parte, es trabajo no pagado.

El artículo 123 constitucional consagra al salario mínimo como gran alta conquista y NO lo es. De ninguna manera es suficientes para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia.

El mismo artículo, en su primer párrafo, indica que:

TODA PERSONA TIENE DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE UTIL; AL EFECTO, SE PROMOVERAN LA CREACION DE EMPLEOS Y LA ORGANIZACION SOCIAL PARA EL TRABAJO, CONFORME A LA LEY.

(ADICIONADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 19 DE DICIEMBRE DE 1978).

Sin embargo, esa declaración NO se corresponde con la realidad, nunca ha sido así y en la presente época es casi imposible. Por ello se necesita reformar al artículo y definir una NUEVA JORNADA de TRABAJO, diaria y semanal, que permita la incorporación de más hombres y mujeres al régimen de trabajo asalariado.

2012, *elektron 12 (258) 9*, FTE de México

La fracción IX se refiere al reparto de utilidades, la XI a las horas extraordinarias, la XII a la habitación de los trabajadores, la XIII a la capacitación y adiestramiento, la XIV señala:

XIV.- LOS EMPRESARIOS SERAN RESPONSABLES DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES, SUFRIDAS CON MOTIVO O EN EJERCICIO DE LA PROFESION O TRABAJO QUE EJECUTEN; POR LO TANTO, LOS PATRONOS DEBERAN PAGAR LA INDEMNIZACION CORRESPONDIENTE, SEGUN QUE HAYA TRAIIDO COMO CONSECUENCIA LA MUERTE O SIMPLEMENTE INCAPACIDAD TEMPORAL O PERMANENTE PARA TRABAJAR, DE ACUERDO CON LO QUE LAS LEYES DETERMINEN. ESTA RESPONSABILIDAD SUBSISTIRA AUN EN EL CASO DE QUE EL PATRONO CONTRATE EL TRABAJO POR UN INTERMEDIARIO;

(MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

La fracción XV se refiere a la higiene y seguridad industrial. La fracción XVI se sobre el derecho a coaligarse:

XVI.- TANTO LOS OBREROS COMO LOS EMPRESARIOS TENDRAN DERECHO PARA COALIGARSE EN DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES, FORMANDO SINDICATOS, ASOCIACIONES PROFESIONALES, ETC.

Huelgas

Las fracciones XVII, XVIII y XIX se refieren a las huelgas y paros:

XVII.- LAS LEYES RECONOCERAN COMO UN DERECHO DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONOS, LAS HUELGAS Y LOS PAROS;

(MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

XVIII.- LAS HUELGAS SERAN LICITAS CUANDO TENGAN POR OBJETO CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA

2012, *elektron* 12 (258) 10, FTE de México

PRODUCCION, ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL. EN LOS SERVICIOS PUBLICOS SERA OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES DAR AVISO, CON DIEZ DIAS DE ANTICIPACION, A LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, DE LA FECHA SEÑALADA PARA LA SUSPENSION DEL TRABAJO. LAS HUELGAS SERAN CONSIDERADAS COMO ILICITAS UNICAMENTE CUANDO LA MAYORIA DE LOS HUELGUISTAS EJERCIERA ACTOS VIOLENTOS CONTRA LAS PERSONAS O LAS PROPIEDADES, O EN CASO DE GUERRA, CUANDO AQUELLOS PERTENEZCAN A LOS ESTABLECIMIENTOS Y SERVICIOS QUE DEPENDAN DEL GOBIERNO;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 31 DE DICIEMBRE DE 1938. MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

XIX.- LOS PAROS SERAN LICITOS UNICAMENTE CUANDO EL EXCESO DE PRODUCCION HAGA NECESARIO SUSPENDER EL TRABAJO PARA MANTENER LOS PRECIOS EN UN LIMITE COSTEABLE, PREVIA APROBACION DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE;

(MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

El sindicalismo corporativo (de “izquierda” y de derecha) siempre declara: “el artículo 123 es intocable”, “no aceptamos afectación a nuestros derechos históricos” y otras cosas más. “El derecho de huelga es sagrado”, dicen demagógicamente. Primero, la huelga no es ningún fetiche; segundo, los charros sindicales jamás hacen huelga al contrario las impiden y violentamente. Tercero, el artículo 123 establece el derecho de huelga (y los paros) para los trabajadores y los patrones. ¿Eso es correcto?

Además, para emplazar a huelga existen un conjunto de procedimientos tendientes a obstaculizarla, lo mismo los paros, pero no en el caso de los patrones.

El resultado: en México NO EXISTE el derecho de huelga. Lo indicado en el artículo 123 es muy pobre. En la práctica NO se permite la huelga tratándose de los sectores fundamentales. Una huelga puede estallar en un pequeño

establecimiento o empresa, siempre a nivel local y muchas veces en favor de los patrones.

La huelga petrolera de 1937 fue un caso de excepción y de hecho. Las ferrocarrileras de 1958-59 fueron violentamente reprimidas.

El último intento para realizar una huelga nacional la hicimos nosotros en 1976, cuando la Tendencia Democrática del SUTERM emplazó a la Huelga Eléctrica Nacional. Resultado: la represión militar y política y, en breve plazo, el despido de todos a nivel nacional.

De manera que lo señalado al respecto en el artículo 123 es poco defendible.

La fracción XX se refiere al arbitraje de la Junta y a los laudos:

Arbitraje

XX.- LAS DIFERENCIAS O LOS CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO SE SUJETARAN A LA DECISION DE UNA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, FORMADA POR IGUAL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONOS, Y UNO DEL GOBIERNO;

(MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

XXI.- SI EL PATRONO SE NEGARE A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O A ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA, SE DARA POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO Y QUEDARA OBLIGADO A INDEMNIZAR AL OBRERO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO, ADEMAS DE LA RESPONSABILIDAD QUE LE RESULTE DEL CONFLICTO. ESTA DISPOSICION NO SERA APLICABLE EN LOS CASOS DE LAS ACCIONES CONSIGNADAS EN LA FRACCION SIGUIENTE. SI LA NEGATIVA FUERE DE LOS TRABAJADORES, SE DARA POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 21 DE NOVIEMBRE DE 1962. MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

La llamada conciliación y arbitraje ha sido el mecanismo para que el Estado reprima cotidianamente a los trabajadores. Gobiernos en turno imponen sus criterios siempre en favor de los patrones, entre ambos hacen mayoría en las Juntas. Cuando un trabajador tiene la desgracia de tener que acudir a las Juntas es una verdadera pena, casi nunca gana y, si eso remotamente llega a ocurrir, basta que el patrón se niegue a aceptar los laudos para que la Junta los “condene” a despedir a los trabajadores e indemnizarlos.

La fracción XXII al caso de despidos.

Despidos

XXII.- EL PATRONO QUE DESPIDA A UN OBRERO SIN CAUSA JUSTIFICADA O POR HABER INGRESADO A UNA ASOCIACION O SINDICATO, O POR HABER TOMADO PARTE EN UNA HUELGA LICITA, ESTARA OBLIGADO, A ELECCION DEL TRABAJADOR, A CUMPLIR EL CONTRATO O A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. LA LEY DETERMINARA LOS CASOS EN QUE EL PATRONO PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION. IGUALMENTE TENDRA LA OBLIGACION DE INDEMNIZAR AL TRABAJADOR CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO CUANDO SE RETIRE DEL SERVICIO POR FALTA DE PROBIIDAD DEL PATRONO O POR RECIBIR DE EL MALOS TRATAMIENTOS, YA SEA EN SU PERSONA O EN LA DE SU CONYUGE, PADRES, HIJOS O HERMANOS. EL PATRONO NO PODRA EXIMIRSE DE ESTA RESPONSABILIDAD CUANDO LOS MALOS TRATAMIENTOS PROVENGAN DE DEPENDIENTES O FAMILIARES QUE OBREN CON EL CONSENTIMIENTO O TOLERANCIA DE EL;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 21 DE NOVIEMBRE DE 1962. MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

La fracción XXIII se refiere a créditos de los trabajadores, la XXIV a deudas de los mismos, la XXV al servicio de colocación de los trabajadores, la XXVI se refiere al trabajo en el extranjero.

2012, [elektron 12 \(258\) 11](#), FTE de México

La fracción XXVII indican los casos en que las condiciones pactadas serán nulas, la XXVIII es sobre los bienes patrimoniales familiares, la XXIX se refiere a la utilidad pública de la ley del seguro social, la XXX a las sociedades cooperativas.

Ramas industriales

La última fracción del Apartado A del artículo 123 constitucional es muy importante y se refiere a las ramas industriales. Actualmente, el artículo 123 constitucional señala:

XXXI.- LA APLICACION DE LAS LEYES DEL TRABAJO CORRESPONDE A LAS AUTORIDADES DE LOS ESTADOS, EN SUS RESPECTIVAS JURISDICCIONES, PERO ES DE LA COMPETENCIA EXCLUSIVA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES EN LOS ASUNTOS RELATIVOS A:

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

A) RAMAS INDUSTRIALES Y SERVICIOS.

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 27 DE JUNIO 1990).

1.- TEXTIL;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

2.- ELECTRICA;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

3.- CINEMATOGRAFICA;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

4.- HULERA;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

5.- AZUCARERA;

2012, elektron 12 (258) 12, FTE de México

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

6.- MINERA;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

7.- METALURGICA Y SIDERURGICA, ABARCANDO LA EXPLOTACION DE LOS MINERALES BASICOS, EL BENEFICIO Y LA FUNDICION DE LOS MISMOS, ASI COMO LA OBTENCION DE HIERRO METALICO Y ACERO A TODAS SUS FORMAS Y LIGAS Y LOS PRODUCTOS LAMINADOS DE LOS MISMOS;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

8.- DE HIDROCARBUROS;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

9.- PETROQUIMICA;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

10.- CEMENTERA;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

11.- CALERA;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

12.- AUTOMOTRIZ, INCLUYENDO AUTOPARTES MECANICAS O ELECTRICAS;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

13.- QUIMICA, INCLUYENDO LA QUIMICA FARMACEUTICA Y MEDICAMENTOS;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

14.- DE CELULOSA Y PAPEL;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

15.- DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

16.- PRODUCTORA DE ALIMENTOS, ABARCANDO EXCLUSIVAMENTE LA FABRICACION DE LOS QUE SEAN EMPACADOS, ENLATADOS O ENVASADOS, O QUE SE DESTINEN A ELLO;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

(MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

17.- ELABORADORA DE BEBIDAS QUE SEAN ENVASADAS O ENLATADAS O QUE SE DESTINEN A ELLO;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

18.- FERROCARRILERA;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

19.- MADERERA BASICA, QUE COMPRENDE LA PRODUCCION DE ASERRADERO Y LA FABRICACION DE TRIPLAY O AGLUTINADOS DE MADERA;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978. FE DE ERRATAS, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 13 DE ENERO DE 1978).

20.- VIDRIERA, EXCLUSIVAMENTE POR LO QUE TOCA A LA FABRICACION DE VIDRIO PLANO, LISO O LABRADO, O DE ENVASES DE VIDRIO, Y (SIC)

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

(MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

21.- TABACALERA, QUE COMPRENDE EL BENEFICIO O FABRICACION DE PRODUCTOS DE TABACO;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

22.- SERVICIOS DE BANCA Y CREDITO.

(ADICIONADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 27 DE JUNIO 1990).

B) EMPRESAS:

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

1.- AQUELLAS QUE SEAN ADMINISTRADAS EN FORMA DIRECTA O DESCENTRALIZADA POR EL GOBIERNO FEDERAL;

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978)

2.- AQUELLAS QUE ACTUEN EN VIRTUD DE UN CONTRATO O CONCESION FEDERAL Y LAS INDUSTRIAS QUE LES SEAN CONEXAS, Y

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

(MODIFICADO POR LA REIMPRESION DE LA CONSTITUCION, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 6 DE OCTUBRE DE 1986).

3.- AQUELLAS QUE EJECUTEN TRABAJOS EN ZONAS FEDERALES O QUE SE ENCUENTREN BAJO JURISDICCION FEDERAL, EN LAS AGUAS TERRITORIALES O EN LAS COMPRENDIDAS EN LA ZONA ECONOMICA EXCLUSIVA DE LA NACION.

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

TAMBIEN SERA COMPETENCIA EXCLUSIVA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES, LA APLICACION DE LAS DISPOSICIONES DE TRABAJO EN LOS ASUNTOS RELATIVOS A CONFLICTOS QUE AFECTEN A DOS O MAS ENTIDADES FEDERATIVAS; CONTRATOS COLECTIVOS QUE HAYAN SIDO DECLARADOS OBLIGATORIOS EN MAS

2012, [elektron 12 \(258\) 13](#), FTE de México

DE UNA ENTIDAD FEDERATIVA; OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA EDUCATIVA, EN LOS TERMINOS DE LEY; Y RESPECTO A LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE SUS TRABAJADORES, ASI COMO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO, PARA LO CUAL, LAS AUTORIDADES FEDERALES CONTARAN CON EL AUXILIO DE LAS ESTATALES, CUANDO SE TRATE DE RAMAS O ACTIVIDADES DE JURISDICCION LOCAL, EN LOS TERMINOS DE LA LEY REGLAMENTARIA CORRESPONDIENTE.

(REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE ENERO DE 1978).

Estos aspectos NUNCA los tratan, ni charros sindicales, ni abogados, menos los patrones, gobiernos o expertos. Este es el punto políticamente estratégico. Allí está palpable la mano “invisible” del imperialismo.

Ni siquiera las reformas relativamente recientes han modificado la esencia de esta fracción del artículo 123. ¿Cuál es el problema? La definición empírica, equivocada e incompleta de las ramas de actividad económica y social. Esa definición se caracteriza por ser parcial y fragmentada de los procesos de trabajo.

De entrada, se consideran solo algunas ramas. Como los trabajadores del Apartado B están aparte, se omite que participen de alguna rama. Eso no es correcto. En las restantes (para el Apartado A), la definición es arbitraria para eludir la integración de los procesos de trabajo. Por ello es una definición fragmentaria. Además, muchas actividades relacionadas con los determinados procesos de trabajo no están incluidas.

Redefinir las ramas de actividad económica y social que se desarrollan en el país es un asunto crucial. Estas ramas deben corresponder a otros tantos procesos de trabajo integrados. Los trabajadores participantes en cada rama deben tener, por tanto, el derecho a organizarse sindical y laboralmente en su correspondiente rama.

El asunto parece racional y sencillo. No lo es tanto. La fracción XXXI vigente está formulada deliberadamente para fragmentar a los

2012, *elektron* 12 (258) 14, FTE de México
proceso de trabajo y, consecuentemente, la
resistencia laboral, manteniendo atomizados a
los trabajadores en multitud de pseudo
organizaciones con una identidad de clase limada
y una solidaridad inexistente.

Después se indica lo referente a los
trabajadores sujetos al Apartado B del artículo
123 constitucional. En 14 fracciones se indican
los derechos laborales generales, similares a los
anteriores pero inferiores, a cargo del Estado.



Maestros en lucha por la seguridad social



Metalúrgicos en huelga, Sicartsa, 1979

5. La Ley Federal del Trabajo.

El texto vigente de la LFT fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970. La ley entró en vigor a partir del 1 de mayo del mismo año, con excepción de los artículos 71 y 87 que entraron en vigor el 1 de julio de 1970 y el artículo 80 el 1 de septiembre de tal año.

Son 1,010 artículos indicados en 16 títulos y sus capítulos, así como 13 artículos transitorios.

Si el artículo 123 constitucional es cuestionable, lo indicado en la LFT lo es más. Originalmente, la ley reglamentaria no debe contravenir a la Constitución. Aunque en otros rubros, p.e., en materia energética, lo que cuenta es la legislación secundaria, no obstante que se contraponen flagrantemente a las disposiciones constitucionales, eso es evidentemente inconstitucional.

En materia laboral, la LFT ratifica lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, cuyas cuestiones esenciales son discutibles y, en varios aspectos, inaceptables.

La LFT es muy extensa e incluye la parte procesal. Muchos intentos se han hecho para reformar el proyecto inicial de 1931. En 1970 se hizo una “nueva” ley que mantuvo esencialmente lo mismo señalado por el artículo 123 constitucional.

Después de la reforma de 1980 a la parte procesal, se han intentado 477 iniciativas diversas, algunas tratando de formular otra “nueva”. Todas adolecen de defectos similares.

El 31 de agosto de 2012, el gobierno federal en turno envió a la Cámara de Diputados una iniciativa que propone, en apariencia, una “nueva” Ley, a partir de las propuestas previas del PRI y del PAN. Son un conjunto de partes que no modifican la esencia, adicionando algunas cuestiones positivistas y muchas propuestas regresivas, todas tendientes al abaratamiento de la fuerza de trabajo, legalizando el trabajo precario.

Lo más importante está en mantener vigentes los aspectos más negativos contenidos actualmente en el propio artículo 123. Un análisis al respecto lo ha presentado el FTE en *elektron* 257, del 17 de septiembre de 2012.

La iniciativa tiene el carácter de “preferente” y se pretende dictaminar a gran velocidad. El corporativismo sindical, en todas sus vertientes y modalidades, han criticado tal proyecto. Pero en ningún caso se rebasan las declaraciones, todo está en el nivel de la apariencia. El sector corporativo más duro, representado por la CTM presiona para modificar los aspectos que más le son inconvenientes. Finalmente, son aspectos formales, esencialmente, la iniciativa oficial tiende a seguir manteniendo vigente al corporativismo sindical, cuya estructura no se toca en ningún sentido.

6. Conclusiones.

A partir de lo antes señalado las conclusiones del FTE de México son las siguientes:

1. La legislación laboral vigente, a partir de las disposiciones constitucionales y la reglamentación al respecto, NO satisfacen las aspiraciones de los trabajadores expresadas en más de 100 años de lucha, mismas que han tenido puntos culminantes a pesar de la represión del Estado y patronos, sostenida secularmente por el corporativismo económico y político en el ámbito sindical.

2. Las diversas iniciativas del gobierno, patronos y cúpulas sindicales NO constituyen ninguna reforma de fondo, son solo adecuaciones superficiales que, adicionan, aspectos regresivos y por lo mismos adversos a los trabajadores.

3. El FTE considera que, en materia laboral, se necesitan dos iniciativas:

a) Una referida a la reforma para establecer un nuevo artículo 123 constitucional.

b) Otra referida a una nueva Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional en materia de trabajo que, por ahora llamamos Ley Mexicana del Trabajo.

Estos dos proyectos deben ser formulados por los propios trabajadores, a través de discusiones en asambleas generales a nivel nacional y en todos los sindicatos. Esto, por supuesto, no agrada al gobierno, ni a los patronos ni a las cúpulas pero deben impulsarse porque

2012, *elektron* 12 (258) 16, FTE de México

los aspectos laborales son parte de la lucha de clases. Lograr una nueva legislación laboral digna depende de la relación política de fuerzas. De ningún modo será una dádiva. Es tarea de los propios trabajadores luchar por sus propios intereses para la emancipación de clase.

7. Propuestas.

El FTE de México propone a los trabajadores las siguientes propuestas tendientes a reformas de fondo la legislación laboral mexicana, en el contexto de las actuales condiciones pero en la perspectiva de la transición a otro nivel.

En la Constitución política del país es necesario expresar que todo trabajador mexicano, por el solo hecho de serlo, tiene derecho a organizarse libremente en el sindicato industrial correspondiente, a regir sus condiciones laborales mediante la contratación colectiva en cada rama y a ejercer los derechos sindicales, sociales y laborales sin distinción de ninguna especie.

Por lo que hace a las disposiciones constitucionales específicas, es preciso hacer, entre otras, las siguientes modificaciones:

- La duración máxima de la jornada de trabajo será de 6 horas diarias y 30 horas semanales con 2 días de descanso obligatorio con pago íntegro de salario, preferentemente el sábado y el domingo.
- La jornada nocturna será de 5 horas, quedando prohibido el trabajo de los menores de edad y de las mujeres.
- Queda prohibida la discriminación laboral por cualquier índole. Las mujeres disfrutarán de permisos por maternidad con goce de salario conservando el empleo y derechos.
- El salario mínimo será general y único en todo el país, fijado y actualizado de acuerdo a la dinámica económica del país. El salario profesional será superior al mínimo definido por los tabuladores y condiciones de la contratación colectiva.
- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra índole, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e

higiénicas, a través de un organismo único de vivienda a nivel nacional.

- Las empresas deben proporcionar a los trabajadores, a través de un organismo único a nivel nacional, los medios necesarios para la preservación de la salud, y serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, así como de su jubilación, y de la alimentación durante las jornadas de trabajo.
- Los trabajadores tienen derecho a organizarse sindicalmente en la rama correspondiente de actividad económica y social, sujetos a la contratación colectiva de trabajo.
- Los trabajadores tienen derecho a huelga, las que siempre serán lícitas. Las huelgas tendrán por objeto mejorar las condiciones laborales y sociales, preservar el interés general de los trabajadores y otorgar solidaridad.
- Los paros patronales quedan prohibidos.
- Las diferencias o conflictos laborales serán resueltos por acuerdo entre las Partes.
- Serán nulas las condiciones de trabajo que contravengan a lo dispuesto por este artículo 123 constitucional.
- Es de competencia federal la aplicación de las leyes de trabajo en los asuntos relativos a las siguientes ramas industriales de actividad económica y social:
 1. Energía a partir de fuentes renovables y no renovables, electrónica y agua.
 2. Hidrocarburos, química, petroquímica y carboquímica.
 3. Comunicaciones eléctricas, electrónicas y espaciales.
 4. Minería, metalurgia y metal-mecánica.
 5. Transporte terrestre, marítimo y aéreo.
 6. Construcción industrial y civil.
 7. Madera, muebles y decoración.
 8. Editorial, papel y artes gráficas.
 9. Textil y vestido.

10. Agroalimentaria.
11. Salud.
12. Educación.
13. Informática y media.
14. Arte, cultura y espectáculo.
15. Turismo, hotelería y gastronomía.
16. Cervecería y licorería.
17. Silvoagropecuaria y mar.
18. Banca y finanzas.
19. Comercio y servicios.
20. Administración pública.

Las anteriores disposiciones constitucionales tendrían correspondencia con las especificidades indicadas en la Ley reglamentaria en materia del trabajo. Esta Ley Mexicana del Trabajo forma parte del Programa obrero del FTE de México, publicado en *energía 160*, versión 2010, del 1 e mayo de 2010, referido a los Derechos Obreros.

Derechos obreros.

Las reivindicaciones inmediatas de los trabajadores constituyen un conjunto de derechos, necesarios e irrenunciables durante la vida laboral y posteriormente, tanto en el trabajo como fuera de éste tendientes a preservar la dinámica vital de los trabajadores. Estos derechos se expresan en la Ley Mexicana del Trabajo (LMT) que es reglamentaria del artículo 123 constitucional. Esto quiere decir que, necesitamos de una nueva ley laboral que supere a la existente e incluya el conjunto de derechos y obligaciones de los trabajadores, los que deben observarse obligatoriamente en todo el territorio nacional incluyendo las convenciones internacionales aplicables.

- *Derecho al trabajo.*

Todos los mexicanos, en edad económica activa, tenemos derecho al trabajo, sin discriminación de ningún tipo, previo entrenamiento, capacitación y/o especialización. El trabajo de cada quien será acorde con sus facultades, preparación, interés y necesidad social. Los salarios serán determinados por la cantidad de trabajo socialmente útil y las necesidades honorables de vida. Las fuentes de trabajo serán desarrolladas

2012, *elektron 12 (258) 17*, FTE de México en las diversas ramas de actividad productiva, fomentando la integración de los procesos de trabajo, el desarrollo de la infraestructura física, el aprovechamiento racional de los recursos naturales, la protección del ambiente, y el desarrollo del conocimiento humano.

La Ley Mexicana del Trabajo que proponemos establecerá que:

- a) Esta ley es de observancia obligatoria en el país y sin distinción alguna para todos los trabajadores. No habrá *apartados* ni categorías discriminatorias. Los derechos obreros son irrenunciables.
- b) La jornada normal de trabajo será de 6 horas diarias, y 30 semanales con dos días de descanso con pago íntegro de salarios.
- c) El trabajo infantil queda prohibido.
- d) El salario mínimo será general y único en todo el país fijado y revisado de acuerdo a la dinámica económica.
- e) Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier índole estará obligada a proporcionar a sus trabajadores habitaciones a través del organismo único de vivienda.
- f) Las empresas proporcionarán a los trabajadores, a través del sistema único de salud, los medios necesarios para la preservación del estado de salud y serán responsables de los accidentes de trabajo, riesgos y patologías profesionales de los trabajadores, así como de sus pensiones y jubilaciones.
- g) Todos los trabajadores mexicanos estarán organizados sindicalmente en su correspondiente rama industrial.
- h) Los trabajadores tendrán derecho a la Contratación Colectiva de Trabajo Unica por rama de actividad económica y social.
- i) Los trabajadores, organizados en Consejos obreros, tienen derecho a planear, desarrollar y orientar el proceso de trabajo de las diversas ramas.

- j) Los trabajadores tienen derecho a la huelga. Las huelgas siempre serán lícitas y tendrán por objeto mejorar las condiciones laborales y sociales, preservar el interés general de los trabajadores y otorgar solidaridad.
- k) Es de competencia federal la aplicación de las leyes de trabajo en los asuntos relativos a las siguientes ramas de actividad económica e industrial:
 - 1. Energía.
 - 2. Telecomunicaciones.
 - 3. Hidrocarburos y química.
 - 4. Minería y metalurgia.
 - 5. Transporte.
 - 6. Construcción.
 - 7. Madera.
 - 8. Papel.
 - 9. Textil.
 - 10. Alimentaria.
 - 11. Salud.
 - 12. Educación.
 - 13. Informática y medios.
 - 14. Arte y espectáculo.
 - 15. Turismo, hotelería y gastronomía.
 - 16. Cervecería y licorería.
 - 17. Silvoagropecuaria y mar.
 - 18. Banca y finanzas.
 - 19. Comercio y servicios.
 - 20. Administración pública.
- l) Los paros patronales quedan prohibidos.
- m) Los conflictos laborales serán resueltos por acuerdo entre las Partes.
- n) Serán nulas las condiciones de trabajo que contravengan lo dispuesto por la Constitución y la Ley.

El derecho laboral mexicano es aplicable a hombres y mujeres, obreros, campesinos, grupos étnicos, profesionistas, investigadores, artistas, y demás mexicanos que reciban una retribución por su fuerza de trabajo, todos considerados en la categoría de trabajadores.

- *Derecho al salario.*

El salario de los trabajadores debe ser acorde con la naturaleza del trabajo desarrollado, su complejidad e importancia social. Los niveles salariales serán determinados de acuerdo con la capacidad de los trabajadores, su especialización, características del puesto, importancia para el proceso de trabajo e impacto social.

El salario nominal debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de una familia e incluirá las prestaciones sociales; el salario real será compensado mediante la escala móvil de salarios; y, el salario relativo incluirá el derecho a la distribución general expresada en inversión para el desarrollo económico, social y cultural de la nación.

Los actuales salarios deben ser regularizados mediante un aumento general de salarios ahora mismo. Desde 1976, el salario real de los trabajadores mexicanos está en caída, la baja es tan grande que hace años alcanzó los niveles de 1952 e incluso de 1904. El actual salario de los mexicanos no es representativo en ningún sentido y debe ser resarcido.

- *Derecho a la alimentación.*

Todos los mexicanos tenemos derecho constitucional a la alimentación. Los niños, mujeres y personas de la tercera edad tendrán preferencia. En los centros de trabajo, de educación a todos los niveles, y de salud, del campo y de la ciudad, habrá servicios para la alimentación obligatoria. El objetivo es la preservación de la dinámica vital de los mexicanos cualesquiera que sea su actividad.

- *Derecho a la salud y seguridad social.*

El derecho a la salud constituye un conjunto de obligaciones y derechos, durante la vida laboral y posteriormente a ésta que incluye la medicina preventiva, el diagnóstico, terapia y reestablecimiento del estado de salud, el trabajo social y la medicina del trabajo.

El derecho a la seguridad social incluye la seguridad e higiene en el trabajo, la cobertura por riesgos y patologías laborales, las pensiones y jubilaciones, y el seguro de desempleo.

Estos derechos serán ejercidos a través de un organismo único a nivel nacional, el Sistema Mexicano de Salud y Seguridad Social (SIMS) con cobertura universal para todos los mexicanos.

- *Derecho a la educación.*

La educación de los mexicanos será obligatoria, laica y gratuita a todos los niveles, orientada al desarrollo del conocimiento humano, el entendimiento de los fenómenos naturales y sociales, y la transformación de la naturaleza y de la sociedad. El carácter de la educación en México incluirá los ámbitos filosófico, social, científico, humanista y estético.

La investigación científica, tecnológica y aplicada estará orientada a la solución de los grandes problemas nacionales para coadyuvar al desarrollo científico, educativo y cultural del país.

El desarrollo cultural de los mexicanos tenderá al conocimiento y comprensión de la historia de México y del mundo, el ejercicio de las artes y el desarrollo de un pensamiento propio.

Todas las escuelas, universidades, centros e institutos serán públicos. Todos los mexicanos aprenderán a leer, escribir, hablar y cantar, comprensivamente.

- *Derecho a la vivienda.*

Los mexicanos tenemos derecho a disfrutar de espacios propios con viviendas adecuadas, jardines, instalaciones deportivas, recreativas y culturales para la convivencia comunitaria, el desarrollo físico y mental y el disfrute del tiempo libre.

La adquisición de viviendas será a través de un organismo único de vivienda a nivel nacional encargado de la planeación habitacional, la construcción y asignación de viviendas, el desarrollo urbano y el cuidado del medio ambiente. El derecho al espacio urbano se

2012, *elektron* 12 (258) 19, FTE de México complementa con la municipalización del transporte público, la expropiación de terrenos por causa de utilidad pública y con programas de servicios municipales para todos los habitantes.

4.7 Derecho a la cultura.

Nuestra historia, la visión de los mexicanos en el mundo, la adquisición de conocimientos, el ejercicio físico y mental, y el desarrollo de la capacidad transformadora implica desarrollar una cultura propia, basada en la interpretación del mundo y su transformación, superando el fanatismo, dogmatismo, religiosidad, nacionalismo y linealidad conceptual de pensamiento. La cultura está orientada a la formación de hombres y mujeres “nuevos”, sujetos de la historia y hacedores de la misma.

La cultura obrera es la cultura del movimiento obrero derivada del reconocimiento de una identidad de intereses comunes, propios de una clase, definida en términos de relaciones y de contenido. La cultura obrera constituye un saber colectivo, la adopción de una identidad propia surgida al calor de la lucha de clases, que lleva a tomar un punto de vista ligado a la acción, a la praxis social y a una visión propia del mundo.



¡Proletarios del mundo, Uníos!

2012, *elektron* 12 (258) 20, FTE de México

Referencias.

- Bahen D. 1988, en VII Encuentro Nacional de Historia del Movimiento Obrero, SUTIN/UISTE/FSM, U. de Sinaloa.
- Constitución 2012, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, IJJ-UNAM.
- De la Cueva M., 1987, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa.
- *Elektron* 2012, La ley laboral de Calderón, en *elektron* 257, v.12, 17 de septiembre de 2012.
- *Energía* 2006, Cien años de lucha de clases en México VIII. en *energía* 82, v.6, 22 de diciembre de 2006.
- *Energía* 2010, Programa Obrero de México, en *energía* 160, v.10, 1 de mayo de 2010.
- *Energía* 2011, Sindicalismo mexicano destrozado, en *energía* 179, v.11, 15 de febrero de 2011.
- Flores Magón R. 1906, Programa del PLM y Manifiesto a la Nación, en *energía* 78 SS, v.6, 27 agosto de 2006.
- Korch K. 1980, La lucha de clases y el derecho del trabajo, Ariel.
- Ley 2012, Ley Federal del Trabajo, IJJ-UNAM.
- Sainz J. 2008, Huelga minera de Cananea, en *energía* 106, v.6, 26 de junio de 2008.
- Zapata 1915, Ley sobre accidentes de trabajo, 27 de octubre de 1915, en *energía* 205, v.11, 13 de diciembre de 2011.
- Zapata 1915, Ley General del Trabajo, 7 de noviembre de 1915, en *energía* 205, v.11, 13 diciembre 2011.

¡ESTE PUÑO SÍ SE VE!



Cartel de la Tendencia Democrática del SUTERM,
Huelga Eléctrica Nacional, 16 de julio de 1976

Frente de Trabajadores de la Energía,
de México