



28
26j
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA

Universidad Nacional Autónoma de México

INTERPRETACION A LA FRACCION VI DEL
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A"
Y SU INAPLICABILIDAD E INEFICACIA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
CESAR CASTILLO QUEZADA

PRIMER REVISOR
LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR

SEGUNDO REVISOR
LIC. LETICIA ARAIZA MENDEZ

MEXICO, D. F.

1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

AGRADECIMIENTO MUY ESPECIAL
A Dios. Por permitirme morar
la tierra y dotarme de un
raciocinio de facultades
para saber conducirme por el
bien.

A MI PADRE (+)
Ese querido viejo
valiente y cerebro
como pocos.

A MI MADRE
Con infinito
amor por todo
lo brindado.

A MIS AMIGAS
Lic. Esther Rodríguez Pérez
Lic. Josefina López Velázquez
Por que hablando de amistad
ambas son una joya.

A MI HERMANO
Con agradecimiento por su
apoyo.

A MIS MAESTROS
Infinitas Gracias
un día seré como
ellos.

"El sistema de Gobierno
más perfecto es aquel
que produce mayor suma
de Seguridad Social y
mayor suma de estabili-
dad política".

SIMON BOLIVAR.

I N D I C E .

INTRODUCCION	IV
CAPITULO PRIMERO	
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO MINIMO.	2
1.- La Revolución Mexicana.	2
2.- Los Principios de la Declaración de Derechos Sociales de 1917.	5
3.- La Declaración de Derechos Sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931.	9
4.- Reformas Constitucionales y Legales de 1962.	10
5.- Reformas Constitucionales y Legales Posteriores A 1970.	13
CAPITULO SEGUNDO	
EL SALARIO.	16
1.- Su concepto.	16
2.- Conceptos de Salario Mínimo General y Salario Mínimo Profesional.	17
3.- El Salario como Elemento de la Relación de Trabajo.	20
4.- Elementos que integran el salario.	20
A).- Tendencias Modernas en Materia de Salarios.	22
5.- Principios Fundamentales.	23
6.- Determinación del Monto de los Salarios.	25
7.- Las Formas de Salario.	27
8.- Período de Vigencia de los Salarios Mínimos.	29
9.- Principios Generales del Derecho de Trabajo y la Defensa del Salario.	30
CAPITULO TERCERO	
EL CONFLICTO DE NATURALEZA ECONOMICA.	34
1.- Origen de los Conflictos de Trabajo.	36
A).- La Cuestión Social.	36
B).- LOS Factores de la Producción.	40
C).- La Lucha de Clases.	41
2.- Actitud del Estado ante los Conflictos Obrero Patronales.	42
3.- Causas y Objetivos de los Conflictos Obrero Patronales.	46

4.- Los Conflictos Obrero Patronales en los Ultimos Años.	48
--	----

CAPITULO CUARTO

LA HUELGA COMO UNICO MEDIO DE LUCHA QUE RECONOCE EL DERECHO DEL TRABAJO.	55
---	-----------

1.- Concepto Doctrinario de la Huelga.	57
2.- Concepto Legal de la Huelga.	61
3.- Fundamento del Derecho de Huelga.	61
4.- Titularidad del Derecho de Huelga.	62
5.- Objetivos de la Huelga.	64
6.- Requisitos de la Huelga.	65
a).- De Fondo.	67
b).- De Forma.	69
7.- Protección al Derecho de Huelga.	70
8.- División de la Huelga.	72
a).- Lícita e Ilícita.	72
b).- Existente e Inexistente.	72
c).- Justificada e Injustificada.	72

CAPITULO QUINTO

LA JUSTICIA SOCIAL EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	75
--	-----------

1.- El Derecho de Trabajo en Función de la Justicia Social.	75
2.- La Justicia Social en el Proceso del Trabajo.	77
3.- La Justicia Social en el Juicio de Amparo.	79
4.- Concepto de Derecho Social.	80

CAPITULO SEXTO

INTERPRETACION A LA FRACCION VI DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y SU INAPLICABILIDAD E INEFICACIA.	83
---	-----------

1.- La Interpretación Jurídica.	83
2.- La Interpretación Tradicional.	84
3.- La Interpretación en el Derecho Procesal del Trabajo.	87
4.- Eficacia del Sistema Normativo.	92
5.- Inaplicabilidad e Ineficacia de la Fracción VI del Artículo 123 Constitucional.	94

CONCLUSIONES.	98
APORTACIONES.	100
BIBLIOGRAFIA.	106

I N T R O D U C C I O N .

Esta tesis no pretende ser en forma alguna, un estudio jurídico profundo sobre los problemas del Derecho del Trabajo, sino más bien se analiza al salario mínimo como elemento y condición de trabajo, dado que éste es considerado como el único patrimonio de toda clase que vende su fuerza de trabajo de ahí que el salario es tan importante que requiere que las autoridades del trabajo, principalmente la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, realicen un verdadero estudio socioeconómico a la clase que vive de su trabajo, como se ordena en la Ley Fundamental de la Nación en su artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, para que de esta manera se estipule un salario real que cumpla con su misión para que se dé la elevación constante de los niveles de vida de la clase tutelada.

La interpretación a la fracción VI del artículo 123 Constitucional, tiene por objeto precisar los diversos ámbitos o hipótesis que consagra dicha norma, para que un padre de familia "trabajador" junto con su prole satisfaga las necesidades más elementales, en los distintos órdenes tanto material como social y cultural así como para proveer la educación obligatoria de los hijos, demostrando que el salario no está cumpliendo su misión como está ordenado en la

II

norma constitucional, esto como consecuencia de los diversos factores que concurren, tanto económicos y políticos así como la falta de observancia a la ley por las autoridades antes mencionadas, toda vez que las mismas no cumplen en su observancia lo enmarcado por la ley, por tal motivo no está siendo aplicable en su plenitud, trayendo como consecuencia el roto equilibrio del bienestar social por la falta de poder adquisitivo de las necesidades más elementales de todo ser humano, en tal virtud la norma constitucional no es eficaz por la falta de aplicabilidad honesta por parte de las autoridades del trabajo, constituyendo con esto una violación a las garantías sociales, por tal motivo la aparición de las diversas huelgas que se han originado con el transcurso del tiempo, toda vez que la huelga es uno de los derechos que tiene la clase trabajadora para alcanzar sus objetivos y peticiones.

Por otra parte, se realiza una estipulación hipotética de un salario justo en base al estudio socioeconómico realizado a unos cuantos de la clase trabajadora de las diversas ramas industriales, tomando únicamente en cuenta las necesidades más elementales de todo ser humano en el orden material.

Es por eso que en el desarrollo del presente trabajo se hace notar que a pesar de existir norma expresa

III

que regula lo referente al salario mínimo en cuanto a su integración, protección y elevación del mismo, que sitúa al trabajador en un plano favorable como un ser humano, que en la realidad no se lleva a cabo, toda vez que el Estado se ha inclinado a la protección de los intereses de la clase poseedora de los medios de producción puesto que obtiene mayores ingresos por medio de los impuestos que pagan éstos, acrecentando la cuenta corriente destinada al gasto público, ya que un porcentaje de dicha cuenta se destina al pago del personal que conforma al sector público, por tal motivo la inobservancia e inaplicabilidad honesta de nuestra norma fundamental que consagra garantías individuales y sociales y se establece además una estructura económica política y social del país.

Por lo tanto es necesario que tanto la clase trabajadora y el pueblo en unión se levanten a exigir sus derechos con fundamento principalmente en los artículos 39, 40 y 123 fracciones XVI y XVII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que dichos preceptos establecen la libertad que tiene el pueblo y la clase trabajadora para coaligarse en defensa de sus respectivos derechos.

Con el objeto de que el presente trabajo tuviera una estructura lógica del planteamiento del problema se

IV

dividió en seis capítulos, con los cuales no se agota completamente el tema, solo se trata de abarcar con ello en forma somera el aspecto histórico y reciente del salario mínimo en cuanto a su estipulación, comprobando si cumple o no su misión encomendada, enmarcando un salario hipotético que se considera real en base al estudio socioeconómico realizado a la clase trabajadora.

Asimismo se da la solución al presente problema social de índole económico, mediante el uso de la soberanía que tiene el pueblo para cambiar su forma de gobierno y para tal efecto se propone una carta de derechos y deberes económicos del pueblo.

Castillo Quezada César.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO

- 1.- La Revolución Mexicana.
- 2.- Los Principios de la Declaración de Derechos Sociales de 1917.
- 3.- La Declaración de Derechos Sociales a la Ley Federal del Trabajo 1931.
- 4.- Reformas Constitucionales y Legales de 1962.
- 5.- Reformas Constitucionales y Legales Posteriores a 1970.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO MINIMO.

1.- La Revolución Mexicana.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910, según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural con 9745,000 personas, frente a 3,871,000, de la urbana, que representaba el 72% del total de los habitantes de la República, una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, la condición social solo podría mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales, por parte de la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la guerra de independencia y de la revolución liberal, se prepararon para lo que sería la primera revolución social del siglo XX. (1)

El 20 de noviembre de 1910 estalló la Revolución proclamada en el "Plan de San Luis" del 5 de octubre del mismo año. En pocos meses triunfó el movimiento armado. El Jefe de la Revolución, don Francisco I. Madero, en su

(1) DE LA CUEVA, Mario - El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. - México, 1984 - p.43.

campana para alcanzar la más alta magistratura del país, despertó el entusiasmo popular invocando los principios de "sufragio efectivo y no reelección" y ofreciendo promulgar leyes para mejorar la situación del obrero y elevarlo de nivel intelectual y moral. (2)

El primer acto revelador de intervención del gobierno del Presidente Madero en los conflictos de trabajo, fue la creación, a iniciativa suya, del departamento del trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución equitativa de los conflictos entre el capital y el trabajo.

El decreto del Congreso de la Unión de 13 de diciembre de 1911, que crea dicha oficina para intervenir en los conflictos laborales, constituye el origen rudimentario de la Jurisdicción laboral.

El 22 de febrero de 1913 fueron asesinados el Presidente y Vicepresidente de la República, don Francisco I. Madero y don José María Pino Suárez, iniciándose un nuevo movimiento armado en contra del asesino y usurpador Victoriano Huerta, encabezado por don Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila, quien asumió la Jefatura

(2) TRUEBA URBINA, Alberto - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. - México, 1974 - p. 5.

de la Revolución Constitucionalista, Carranza convocó a una convención de militares que comenzó en esta ciudad de México el 10. de octubre de 1914 y continuó en Aguascalientes, donde los ciudadanos armados se dividieron en tres grupos Carrancistas, Villistas y Zapatistas, con sus respectivos planes políticos y sociales.

En plena guerra don Venustiano Carranza expidió el decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe de 12 de diciembre de 1914, en cuyo artículo segundo se especifica que el primer Jefe de la Revolución y encargado del poder ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los Mexicanos entre sí. Todo esto constituye un antecedente y punto de partida de la legislación social, tanto sustancial como procesal, también se expidieron leyes en plena lucha revolucionaria, para intervenir en los conflictos de trabajo, como lo es en el Estado de Yucatán, con el gobernador y comandante militar Eleuterio Avila, expidió un decreto el 11 de septiembre de 1914; en Veracruz el general Cándido Aguilar, Gobernador y comandante militar, expide el decreto de 19 de octubre de 1914; en Jalisco el gobernador del Estado Manuel

Aguirre Berlanga, expide le decreto de 28 de diciembre de 1915.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el reestablecimiento de la vigencia de la constitución violada, en él, el ejercito del pueblo se llamó Constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario, de él nació la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 como la primera declaración de derechos sociales de la historia y del derecho mexicano del trabajo.

2.- Los principios de la declaración de derechos sociales de 1917.

Nació nuestra declaración de derechos sociales, fuente del Derecho Agrario y del Derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en los talleres, fué el mismo grito de independencia el que resonó en los campos de batalla de la guerra de reforma que brotó de la tragedia y del dolor del pueblo en el combate de la revolución.

Antes de esos años solamente existía el Derecho Civil, para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado destruyendo el mito de leyes económicas del

liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa, nuestro Derecho del Trabajo nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fué expresión de una nueva idea de justicia, en el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría aplicada a las relaciones externas entre los hombre y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y heraldo de un mundo nuevo, en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona para vivir como tal en la realidad de la vida social, que en el presente y futuro constituye una fuerza activa al servicio de la vida, como instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades del orden material y espiritual que impone la dignidad humana.

El 15 de julio de 1914 el General Victoriano Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la revolución, inmediatamente después los jefes de las tropas constitucionalista iniciaron la creación del Derecho del Trabajo.

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo de 14

a 9 horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

El 15 de septiembre de 1914 se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos y el 19 del mismo mes se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

Mayor importancia tuvo el movimiento creador del Derecho del trabajo en los Estados de Jalisco y Veracruz en Jalisco, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones; y el 7 de octubre Aguirre Berlanga publicó el Decreto con el título de Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituído y superado por el decreto del 28 de diciembre de 1915 en donde la jornada de trabajo es de 9 horas, prohibición del trabajo de menores de 9 años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección al salario, reglamentación del trabajo a destajo, creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el mismo año de 1915 el General Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: Agraria, de

Hacienda, de Catastro del Municipio Libre y del Trabajo. La Ley del Trabajo reconoció y declaró alguno de los principios básicos que mas tarde integrarían el artículo 123 Constitucional "El Derecho del Trabajo está destinado a la satisfacción, a los derechos de una clase social". (3)

El trabajo no debe ser considerado como una mercancía, las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra las empresas, las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos que deben disfrutar los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo reglamentó las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas, comprende también las bases del derecho individual del trabajo, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y los menores de edad, las reglas sobre higiene, seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre los riesgos de trabajo, en armonía con sus principios la ley creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje encargadas del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo.

(3) DE LA CUEVA, Mario - Ibidem. p. 46.

3.- La declaración de derechos sociales a la ley Federal del Trabajo de 1931.

La fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución de la fecha antes mencionada, autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en Materia de Trabajo. Dos fueron los motivos para que los constituyentes cambiaran de opinión: En primer lugar la convicción de que contrariaba el sistema federal y segundo el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas razones en el párrafo introductorio del artículo 123 manifestaron: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir las bases siguientes....."

Los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de sumisión, expidieron un conjunto de leyes en el lapso que va de 1918 a 1928, el 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley de Trabajo que no solamente es la primera de la República sino del Continente Americano, se unificó a la ley del 18 de junio de 1824 y sirvió de modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, así como también sirvió como

precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. (4)

La finalidad de la legislación era la de remediar las grandes injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron causas principales de la revolución, así la Ley del trabajo del Estado de Veracruz produjo grandes beneficios como el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudando eficazmente el desarrollo del movimiento obrero que desde entonces es uno de los más fuertes y aguerridos de la República.

En el año de 1925 se expidió la Ley Reglamentaria de la libertad de trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga, finalmente en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

4.- Reformas Constitucionales y Legales de 1962.

La iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos del año de 1961 para reformar diversas fracciones de la Declaración de Derechos Sociales, aprobada en el año de 1962, la modificación a la Ley Federal del Trabajo de ese año modifica la declaración entre otros capítulos el de los salarios mínimo juzgó la comisión que la idea de salario

(4) DE LA CUEVA, Mario - Op. Cit. 40.

mínimo vital se encontraba en pugna con los principios adoptados para el derecho del trabajo nuevo, así como también que la fijación por comisiones municipales, no permitía un estudio nacional del problema, que hiciera posible la suspensión de las pugnas intermunicipales y la fijación de salarios mínimos remuneradores y justos, en la exposición de motivos de la iniciativa es la mejor justificación de las reformas constitucionales.

"Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuoso, la división de los Estados de la Federación en municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo y, consecuentemente no pueden servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, sociales y culturales así como de educación de sus hijos. El crecimiento económico del país no ha respetado, ni podrá respetar, la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más municipios y aún en distintas entidades federativas. Por otra parte el desarrollo

industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guardan relación con la capacidad y destreza del trabajador y cuya función primordial consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo.

La modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos, presupone la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, promoviéndose, para tal efecto: Una Comisión Nacional que funcionará permanentemente, única que, de acuerdo con la Constitución, procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la República y Comisiones Regionales que le estarán subordinadas. La Ley reglamentará y determinará la manera como deben integrarse tales cuerpos y la participación que en ellos corresponda a las autoridades locales."

El resultado de la reforma es la nueva redacción de la fracción VI del artículo 123 Constitucional:

"Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio 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 la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales".

(5)

5.- Reformas Constitucionales y Legales posteriores a 1970.

(5) DE LA CUEVA, Mario - Ibidem. p. 331 y ss.

En el año de 1973 se reformó la ley con el propósito de crear principios e instituciones defensoras del poder adquisitivo del salario, lo que supuestamente dió al derecho del trabajo su verdadera dimensión, ya que no es solamente un estatuto regulador de las relaciones entre trabajadores y patronos, sino que penetran definitivamente en la Economía Nacional para facilitar a los obreros y sus familiares la adquisición de los artículos de consumo necesarios y convenientes a precios reducidos, mediante la creación de economatos y otorgamiento de créditos a interés moderado, y para tal efecto en 1982 y 1984 se reformó el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, para ampliar la aportación patronal al INFONAVIT y distinguir entre el sistema de aportaciones que integre el fondo de ahorro de los trabajadores, del sistema de recuperación de los créditos otorgados.

En el mismo año de 1982 se reforman los artículos 97 y 107 para permitir el descuento salarial del 1% para la administración y mantenimiento de conjuntos habitacionales financiados por INFONAVIT, si el trabajador lo aceptare.

CAPITULO II

EL SALARIO

- 1.- Concepto.
- 2.- Conceptos de Salario Mínimo General y Salario Mínimo Profesional.
- 3.- El Salario como Elemento de la Relación de Trabajo.
- 4.- Elementos que Integran el Salario.
 - A) Tendencias Modernas en Materia de Salario.
- 5.- Principios Fundamentales.
- 6.- Determinación del Monto de los Salarios.
- 7.- Las Formas de Salario.
- 8.- Periodo de Vigencia de los Salarios Mínimos.
- 9.- Principios Generales del Derecho del Trabajo y la Defensa del Salario.

CAPITULO II.**EL SALARIO.****1.- Concepto.**

El salario es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténtica humana.

Para cumplir su misión, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole de trabajador junto con su familia.

Concepto de salario.

El concepto nuevo de salario se estipula en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, señalando los elementos que los integran:

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

Artículo 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".

Estas nuevas disposiciones se apartaron de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en primer lugar, se superó la concepción contractualista, al suprimir en el nuevo artículo 82 de la ley citada, la referencia a "la retribución que debe pagar por virtud del contrato de trabajo", y en segundo lugar porque se extendió el salario a la totalidad del trabajo prestado, suprimiéndose la frase que lo limitaba a "la labor ordinaria".

2.- Conceptos de salario Mínimo General y Salario Mínimo Profesional.

El concepto nuevo del salario mínimo es producto de un hondo sentido humano en la declaración de derecho sociales y con el propósito de llevar a los trabajadores de salario mínimo, necesitados de protección de la justicia social, los beneficios que ésta otorga, nacen las reformas constitucionales y legales de 1962, donde se especifica el concepto nuevo de salario mínimo que se desenvuelve en dos grados: los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales, cada uno de los cuales son salario mínimo diferenciados únicamente por cuanto los salarios mínimos generales son la base, mientras los salarios mínimos profesionales se elevan sobre el mínimo general,

para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin perder su característica de salario mínimo por lo que la norma constitucional y la ley reglamentaria se aplican por igual a las dos formas.

En cuanto a los salarios mínimos generales, la reforma constitucional devolvió a los salarios mínimos el espíritu de la declaración de derechos sociales erradicando la miseria y para tal efecto en la fracción sexta del artículo 123 Constitucional se especifica que deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos, al suprimirse la frase que hablaba de las necesidades mínimas.

La ley reivindicó el espíritu de la Asamblea Constituyente al consignar los datos que deben investigar las comisiones para la fijación de los salarios, logrando en el artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo una reglamentación constitutiva de una norma programática para una política de salarios altos. Ahí se explica que los salarios mínimos generales deben dar satisfacción a las necesidades siguientes: en el orden material, la habitación, el menaje de la casa, la alimentación, el vestido y el transporte; en los aspectos social y cultural la concurrencia a espectáculos, la práctica de deportes y la asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y

otros centros de cultura; y por último, la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos profesionales, cuando se preparaban las reformas en noviembre de 1962 a la ley de 1931, mismas que pasaron íntegramente a la ley vigente en su artículo 123 Constitucional, la reforma abarcó la materia relacionada con el salario mínimo, para establecer claramente la existencia de salarios mínimos generales y salarios mínimos profesionales, el texto de la fracción quedó como está estipulado en la fracción VI del artículo antes indicado, ya que con anterioridad en la mayoría de las regiones del país llegaban quejas de los trabajadores, en las que se mencionaban cantidades ilusorias que percibían los trabajadores de determinados oficios o trabajos especiales, frente a estos ejemplos la Comisión Nacional pensó en salarios mínimos profesionales, convencida la institución adoptó en la fracción antes citada y lo consvió como un salario que elevaría sobre los elementos de los salarios mínimos generales para considerar las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales. Cabe mencionar que la reforma de la fracción VI del artículo 123 Constitucional creadora de los salarios mínimos profesionales, no se extendió a la fracción VIII, porque nunca estuvo en la mente de la Comisión que los salarios mínimos profesionales no eran salario mínimo, sino por el contrario se trata de una idea suprema ya que los

salarios mínimos profesionales no están protegidos por la fracción VIII del artículo multicitado. Consecuentemente los patronos van a poder efectuar descuentos sobre ellos tal como ocurre con el salario que ya no es mínimo.

3.- El salario como elemento de la relación de trabajo.

"Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bién en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella parece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo. Agregando solamente que la declaración y la ley señalan los plazos para el pago del salario de manera que al vencer el primero, si no está fijado su monto y no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrono, tendrá que decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje". (6)

4.- Elementos integrantes del salario.

(6) DE LA CUEVA, Mario - Ibidem. p. 204.

Esta es un cuestión muy importante para definir que elementos integran el salario, además de la cuota fija o salario base, debe considerarse también cierta suma de dinero o servicios o bienes valuables en dinero, como gratificaciones periódicas en navidad o fin de año u otras semejantes pagos por tiempo extraordinario laborado, gastos de viaje, viáticos, habitación, combustible, etc.

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que "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".

Otra innovación de la ley consiste en establecer el pago de un aguinaldo anual que deberá cubrirse antes del 20 de diciembre y que será equivalente a 15 días de salario por lo menos, también es necesario señalar la prestación contenida en el artículo 162 de la ley antes citada, que consiste en la prima de antigüedad que corresponde a los trabajadores y que se refiere en abonar cada año en una cuenta especial, en favor de cada trabajador el importe de 12 días de salario, la suma acumulada se entregará a los trabajadores al separarse del servicio, independientemente de la causa de separación, y para ésto es necesario haber cumplido 15 años de servicio.

a) Tendencias modernas en materia de salarios.

Se señalan cuanto tendencias contemporáneas en materia de salario: La primera es la adaptación del salario al trabajo efectuado, invocando a este respecto el principio. "a trabajo igual salario igual, sin tener en cuenta diferencias de edad, sexo o nacionalidad". La segunda tendencia es la de adoptar el salario a la situación familiar y social del trabajador, en este aspecto se mencionan las prestaciones de seguridad social como la asistencia médica al trabajador y su familia, en el caso de enfermedades naturales, la canastilla de maternidad y la pensión de invalidez, vejez y sesantía, pues por todos esos medios se incrementa el salario. La tercera tendencia es la de adaptación del salario a la economía general o a la productividad de la empresa, en este aspecto el gobierno debe examinar la situación económica general de la clase obrera para mejorar las condiciones de vida del obrero mediante el aumento del salario. La cuarta y última tendencia es la de obtener la seguridad del salario, o sea el mantener el poder adquisitivo del mismo, para lo cual se sugiere la escala móvil de salarios, que se fundamenta en que al fijarse un salario se toma en cuenta el costo de la vida en ese omento, pero diversas circunstancias hacen que el costo de la vida suba y entonces resulta insuficiente el salario. En algunos países han propiciado leyes por virtud

de las cuales en periodos fijos se revisa el costo de la vida, se señala de antemano un porcentaje mínimo de aumento, pero se toma en cuenta el costo de la vida obrera, a nuestro entender, el alza del costo de la vida depende de diversos factores económicos algunos de carácter internacional y otros de la política monetaria, en países como el nuestro las libertades que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, de hecho, las revisiones del contrato colectivo de trabajo se realizan por lo menos 60 días antes del vencimiento del mismo, en el transcurso de dos años si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, así como para el caso de contrato por tiempo indeterminado. Las autoridades del trabajo que han tomado como pretexto en el costo de la vida para subir innecesariamente los salarios tomando como base estudios parciales, más o menos deficientes y sin ninguna de las garantías de la escala móvil, ésto ha sido seguramente uno de los factores que ha contribuido al incremento de los índices de precios, originando una carrera incesante entre precios y salarios. (7)

5.- Principios fundamentales.

(7) GUERRERO, Euquerio - Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. - México, 1973 - p. 143 y ss.

Aquí resalta la belleza del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo en esa parte que dice que "el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia" las palabras finales están escritas pensando en el salario, a parte del principio de igualdad y del derecho del trabajo, se considera el problema de la igualdad de las condiciones de trabajo para todos los trabajadores, dentro de este principio está incluida la pregunta sobre la igualdad de salarios y a reserva de analizar los detalles de realización de este principio, limito este comentario a la idea del salario remunerador y salario justo.

El concepto de salario remunerador apareció por primera vez en el artículo 123 Constitucional en la fracción XXVII inciso b), que decreta la nulidad de cláusula que "fije un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje" la norma no definió el concepto, sino que, dejó su determinación al juicio de las juntas e hizo bien, puesto que un salario remunerador para un caso concreto solo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurran: humanas, técnicas y económicas. Que solamente pueden realizar los Tribunales de Equidad.

Concepto de salario justo. Más difícil sería tal definición, porque pertenece al reino de los valores, pero su imperatividad, nace no solamente del artículo 50. de la Carta Magna sino también del artículo 20. de la Ley Federal del Trabajo, en la parte que habla de la justicia social como finalidad suprema del Derecho del Trabajo.

Un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida humana, en el orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre a vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, en un progreso general de los hombres.

6.- Determinación del Monto de los salarios.

En toda relación de trabajo se produce en dos formas distintas: Una colectiva ya en los contratos colectivos y en los contratos ley, sentencias colectivas dictadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la otra individual mediante el acuerdo entre el patrón y el trabajador.

El artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 decía que "el salario se estipularía libremente" entre el trabajador y el patrón, disposición hecha por el contractualismo individualista y liberal del Derecho Civil,

lo curioso de esta norma es que según el artículo siguiente "para fijar el importe del salario se tendrá en cuenta la calidad y cantidad del trabajo; lo que significa que si bien las partes podían o no llegar a un acuerdo para determinar el monto del salario se tenía que tomar en cuenta algunas circunstancias, de tal suerte que si no las observan y si el salario no resultaba remunerador, podía el trabajador demandar la nulidad del acuerdo, por otra parte el principio de la autonomía de la voluntad en la contratación, facilitaron al capital la explotación del trabajo; de ahí la falsedad de la declaración teórica del artículo 85 de la citada ley, por tal motivo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos suprimió esa declaración, aceptó la idea que para fijar el monto de los salarios se considere la intensidad y calidad del trabajo y la acompletó con el mandato constitucional acerca del salario remunerador, de esta unión surgió el artículo 85 de la ley vigente. (8)

ARTICULO 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.

(8) DE LA CUEVA, Mario - Op. Cit. p. 301.

En consecuencia la libertad en la determinación del monto de los salarios sirve para elevarlo sobre las ideas del salario mínimo y del salario remunerador, en una marcha por la lucha de un salario justo y vital.

2.- Las formas de salario.

Son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo, y la ley menciona cuatro formas de salario: el salario por unidad de tiempo; el salario por unidad de obra; el salario a comisión y el salario a precio alzado.

En el sistema capitalista las dos formas del salario son: el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra, conocido este último como salario a destajo.

El salario por unidad de tiempo, el trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo en aquello para lo cual fue contratado y que debe figurar en el respectivo contrato y recibe el salario convenido.

ARTICULO 58 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La retribución se mide en función del número de horas durante la cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El salario por unidad de obra es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador, es decir, se paga una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador, la suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario.

El salario a comisión en esta forma se establece una modalidad semejante al salario por unidad de obra, dado que se calcula un porcentaje sobre las ventas realizadas por el trabajador, es decir, la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

ARTICULO 283.- El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

El salario a precio alzado.- En este último caso se contrata toda la labor por una cantidad determinada dicho de otra manera que la retribución se mide en función

de la obra que el patrono se propone a ejecutar, aclarando que esta forma cada día se usa menos porque facilita la explotación del trabajo.

B.- El período de vigencia de los salarios
Mínimos.

"En la Ley Federal del Trabajo de 1931 dispuso que las comisiones de los salarios mínimos se reunieran cada dos años, de donde derivó ese término de vigencia, las formas de 1962 precisaron en el artículo 428-D que los salarios mínimos se fijarán cada dos años, disposición que pasó al artículo 570 de la ley vigente, en el año de 1973 el proceso inflacionario se elevó y el congreso tuvo que expedir el 4 de septiembre del mismo año, un decreto que autorizó a la comisión Nacional de Salarios Mínimos para determinar los aumentos convenientes en los salarios mínimos, con el fin de restituir el poder adquisitivo de la clase trabajadora, pero como el proceso inflacionario siguió creciendo el Congreso expide un segundo decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de septiembre de 1974, en el que se reformó el artículo 570 de la ley antes mencionada, y dispuso que los salarios mínimos se fijen anualmente, por otra parte las modificaciones a los artículos 570 y 573 de la ley citada, permite a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y al Secretario de Trabajo y Previsión Social solicitar la revisión de los

salarios mínimos durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen, con lo que se abrió la posibilidad legal de convenir nuevos aumentos dentro de la vigencia del salario". (9)

2.- Principios generales del Derecho del Trabajo y la Defensa del Trabajo.

"La protección o defensa del trabajo se encuentra cristalizada en la Ley Federal del Trabajo vigente que contiene normas con lineamientos que giran en torno de los principios mismos del derecho del trabajo: la igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador, que tiende a una elevación constante de los niveles de vida que sale del salario mínimo en busca de salarios remunerador y justo.

Son muchas las disposiciones de la ley que se ocupan de la igualdad de las condiciones de trabajo en las empresas o ramas industriales en beneficio de todos los trabajadores; en cuanto a la libertad de trabajo la norma constitucional en su artículo 50. exige el pleno consentimiento del trabajador para la prestación del trabajo y otorga la potestad de no trabajar si el salario no responde a la idea de la justicia, otro ejemplo en la estipulación de los salarios se requiere la voluntad del trabajador o la intervención sindical en la contratación

(9) DE LA CUEVA, Mario - Op. Cit. p. 319.

colectiva; por último la idea de la dignidad humana comparte la finalidad de los salarios remunerador y justo, pues solamente a través de ellos se alcanza una existencia económica decorosa". (10)

Es posible que estos principios hubiesen sido suficientes, pero la Comisión pensó que era importante iniciar el capítulo sobre las normas protectoras y privilegios del salario con algunas disposiciones complementarias que bien analizadas aparecen como expresiones concretizadas de los principios generales del derecho del trabajo.

Dentro de los principios generales del derecho del trabajo encontramos los siguientes:

1.- La libre disposición de los salarios, este principio está enunciado en el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

2.- La irrenunciabilidad del derecho al salario. En el párrafo introductorio de la fracción XXVII del

(10) DE LA CUEVA, Mario - Ibidem. p. 353.

artículo 123 Constitucional dice "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato...", principio que se reprodujo en el artículo 22 de la ley vieja, mismo que se modificó y pasó a ser parte del artículo 33 de la ley vigente, diciendo que "es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

3.- El riesgo de la empresa y el salario. Principio cuya consecuencia consiste en que son a cargo del empresario todos los riesgos que impidan al trabajador prestar su trabajo, con la excepción de los casos previstos por la ley en los que se autorice la suspensión de las relaciones de trabajo, este principio se encuentra regulado por el artículo 106 que a la letra dice "La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo los casos y con los requisitos establecidos en esta ley".

CAPITULO III

EL CONFLICTO DE NATURALEZA ECONOMICA.

- 1.- Origen de los Conflictos de Trabajo.
 - A) La Cuestión Social.
 - B) Los Factores de la Producción.
 - C) La Lucha de Clases.
- 2.- Actitud del Estado ante los Conflictos Obrero Patronales.
- 3.- Causas y Objetivos de los Conflictos Obrero Patronales.
- 4.- Los Conflictos Obrero Patronales en los Ultimos Años.

CAPITULO III.

EL CONFLICTO DE NATURALEZA ECONOMICA.

Por su naturaleza los conflictos colectivos se clasifican en jurídicos y económicos distinción inspirada en la doctrina europea, ya que la oficina internacional del trabajo lo define en la obra "Les Tribunaus du Travail", según la siguiente transcripción de Mario de la Cueva.

"El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo, la decisión corresponde, normalmente a un Juez del trabajo."

"El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en derecho existente o a crear un derecho nuevo, estos conflictos competen, normalmente, al conciliador o al árbitro". (11)

(11) DE LA CUEVA, Mario - Ibidem. p. 748.

Esta doctrina no es aplicable a la legislación mexicana, puesto que los conflictos colectivos de naturaleza económica se resuelven por las Juntas de Conciliación y Arbitraje con carácter plenamente jurisdiccional y aplicando disposiciones expresas en la Ley Federal del trabajo, además todo conflicto laboral por lo regular está subyacente a la controversia de intereses económicos, por otra parte desde el momento en que el llamado conflicto de naturaleza económica está regulado por las normas jurídicas en su procedimiento y resolución, por tal motivo no puede dejar de considerarse como conflicto jurídico. La característica distintiva de los conflictos colectivos de naturaleza económica debe radicarse no tan solo en la contraposición de conflictos de intereses frente a los conflictos de derecho, si no en la facultad del juzgador de crear la norma que resuelva el conflicto, estableciendo las nuevas condiciones en que debe desarrollarse el trabajo, pudiendo variar las bases de lo solicitado en el planteamiento, mediante la sentencia colectiva, en términos del artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 919.- La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de

trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

1.- Origen de los Conflictos de Trabajo.

a) La cuestión social.

Se entiende por cuestión social al complejo de problemas que derivan de la cooperación y convivencia de clases, estratos y estamentos sociales distintos, producidos por hábitos de vida, las contradicciones y pugnas entre esas clases, así en la producción de bienes se originan los conflictos de trabajo por la pugna entre el capital y el trabajo, la cuestión social fué identificada como una cuestión obrera en la lucha por una justicia social que logre la transformación social suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre, pues bien la actitud que se presenta en la actualidad, dado que existe pugna entre el capital y el trabajo, toda vez que el trabajo prestado por la clase trabajadora no se ajusta a los principios del derecho de trabajo, en virtud de que la remuneración estipulada por la autoridad competente no se apega a lo que reza el artículo 561 de la Ley Federal del trabajo en su fracción III que obliga a dicha autoridad a practicar las investigaciones necesarias y apropiadas para que el consejo de representantes pueda fijar los salarios

mínimos adecuados como lo estipula el siguiente artículo 562 de la misma Ley: (12)

ARTICULO 561.- La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al consejo de representantes.

II.- Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la división de la república en áreas geográficas y la integración de las mismas, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen;

III.- Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos;

IV.- Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;

V.- Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país;

(12) Cfr, FERDINAND, Tonnies - Desarrollo de la Cuestión Social, Barcelona- Buenos Aires, 1927 - p. 31.

VI.- Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios;

VII.- Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las comisiones consultivas; y

VIII.- Los demás que le confieran las leyes.

ARTICULO 562.- Para cumplir las atribuciones a que se refiere la fracción III del artículo anterior, la Dirección Técnica deberá:

I.- Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:

- a) La situación económica general del país.
- b) Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas.
- c) Las variaciones en el costo de la vida por familia.

d) Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.

II.- Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:

a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.

b) Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.

III.- Solicitar toda clase de informes de estudios de las instituciones oficiales, federales y estatales y de los particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.

IV.- Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones; y

V.- Preparar un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y patrones y someterlos a consideración del Consejo de Representantes.

b) Los factores de la producción.

Los economistas distinguen tres agentes de la producción, la tierra, el trabajo y el capital, estos factores producen conflictos en las actividades industriales, pero principalmente los elementos dinámicos, capital y trabajo y éste por defenderse contra la explotación que implica la producción capitalista donde el valor de las mercancías está constituido por la cooperación del trabajo de la naturaleza y del capital, cada uno de ellos es indispensable para la producción; así que todos ellos reciben su parte del producto creado gracias a la acción conjunta. El obrero cobra por su trabajo prestado el salario, el capital recibe por los servicios de su capital el beneficio, y el propietario de la tierra, la renta por lo servicios proporcionados por la misma. En nuestro país el desarrollo económico ha sido notable, bajo la justicia social, persistiendo la lucha de clase.

Entre el capital y el trabajo se han originado diferencias en las que cada una de las partes defienden y reclaman lo que consideran su derecho; los obreros el producto de su trabajo y los patrones la plusvalía y su renta para concentrar su bienes, las fuerzas de las contiendas han aumentado su importancia en concordancia con el desarrollo industrial, dichas contiendas se han hecho más rudas con caracteres de serios conflictos, que al colocar en pugna a dos partes cuyo papel económico es eminente de cooperación, han restado vitales energías a la industria e influido en la general organización social. (13)

c) La lucha de clases.

"Las pugnas del trabajo se han venido agitando a través de los tiempos, condicionandose su desenvolvimiento a la acción sindical obrera que debe pugnar por la reivindicación económico-social de los trabajadores: remuneración justa de la fuerza de trabajo, garantía de sus derechos sociales, el fenómeno del trabajo ofrece serios problemas económicos sociales, y provoca graves conflictos obrero patronales, relacionados con el contrato de empleo y sus consecuencias, justificando la intervención que corresponde al Estado a través de la expedición y aplicación de leyes protectoras de los trabajadores, así

(13) TRUEBA URBINA, Alberto - Ibidem. p. 174.

como la creación de instituciones oficiales de conciliación y arbitraje para solucionar los conflictos de trabajo, ya que a través de éstos se logre pacíficamente la reivindicación de sus derechos y el consiguiente cambio social de las estructuras económicas" (14)

2.- Actitud del Estado ante los conflictos Obrero Patronales.

La actitud del Estado ante estos conflictos, en todo sistema capitalista el Estado ha ofrecido tres actitudes bien precisas frente a dichos conflictos de naturaleza económica.

La primera actitud del Estado fue la de reprimir con el máximo vigor los conflictos obrero patronales, favoreciendo directa o indirectamente, a la clase patronal en efecto al reprimir por la fuerza la conducta de los trabajadores, tácitamente estaba protegiendo a la clase poseedora de los medios de producción, en tal virtud el Estado expidió en el año de 1871 el Código Penal en cuyo artículo 925 se especificaba "se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos o una sola de estas dos penas a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o

(14) DE LA CUEVA, Mario - Ibidem. p. 748.

jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo", de esta simple lectura del presente artículo se advierte que la expresión "de cualquier otro modo" correspondería precisamente a la huelga, por lo que ésta era considerada como delito en contra del trabajo o de la industria.

Debe recordarse que en el año de 1898 los trabajadores textiles de la fábrica de San Manuel de Apizaco, Tlaxcala, se declararon en huelga y el gobierno ordenó al ejército para que los trabajadores continuaran laborando y se disparara en contra de quienes rehusarán continuar, por medio de la violencia como se advierte se ha puesto de manifiesto la primera actitud del Estado Mexicano frente a los conflictos obrero patronales.

La segunda actitud del Estado Mexicano, fue tolerante ante los conflictos obrero patronales, negándose a intervenir en la resolución de los mismos, inspirado en los más puros principios del liberalismo, la anterior postura ideológica del Estado tiene su más clara manifestación en el conflicto obrero patronal ocurrido en el año de 1877, a propósito de un emplazamiento de huelga en la fábrica denominada "La Fama Montañesa de Tlalpan" en donde los trabajadores se dirigieron a la Secretaría de Gobernación pidiendo que se formulara un Reglamento Interior de Trabajo, pero la Secretaría se negó

manifestando: "que no está en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros", e igual respuesta tuvieron aquellos obreros que también formularon peticiones análogas en Guadalajara, Mazatlán, Puebla, Veracruz, Tlaxcala e Hidalgo.

Finalmente el Estado Mexicano se ve obligado a intervenir ante la serie de conflictos obrero patronales que producen grandes trastornos de orden público, pero además el Estado interviene ante la enorme fuerza política que representan los trabajadores organizados y orientados por una conciencia de clases, el estado interviene favoreciendo a los patronos en la mayor parte de las veces, sin que exista ordenamiento legal que así lo autorice. Antes de que estallara la Revolución Mexicana de 1910, existían dos conflictos obrero patronales en los cuales el Estado intervino favoreciendo a las empresas aún llegando al crimen. En el año de 1906, el Gobernador de Sonora Rafael Izabal, con motivo del conflicto obrero patronal del mineral de Cananea interviene con la violencia ayudando a la empresa norteamericana, representada por el Gerente Coronel William C. Green, lo mismo acontece con el conflicto obrero patronal de Río Blanco, en el año de 1907, en que el injusto arbitraje del Presidente de la República, Porfirio Díaz fué la chispa que encendió aquel terrible acontecimiento.

El 6 de noviembre de 1911 toma posesión del puesto de Presidente de la República, Don Francisco I. Madero y 5 días más tarde, el Congreso de la Unión crea la oficina del trabajo, dependencia de la Secretaría de Fomento, primera manifestación intervencionista del estado Mexicano con fundamentos legales, pero con la contra revolución iniciada por Victoriano Huerta, la oficina desaparece; en plena época revolucionaria, al instalar su gobierno en Veracruz, el Plan de Guadalupe adicionó en su artículo 2º que dice: "El primer jefe de la revolución y encargado del poder ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exija como indispensable para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre si, como se advierte, se está ante una manifestación intervencionista del Estado Mexicano, finalmente con el triunfo del sector revolucionario precedido por don Venustiano Carranza, se promulga la Constitución de 1917, que nos rige, en cuyo artículo 123 Constitucional se observa la más clara actitud intervencionista del Estado ante la gravedad de los conflictos obrero patronales. (15)

(15) PORRAS LOPEZ, Armando - Derecho Procesal del Trabajo, Editorial José M. Cajica, Jr., S.A. - Puebla, Pue. - México, 1956 - p. 81 y ss.

3.- Causas y objetivos de los conflictos Obrero Patronales.

En los conflictos de esta naturaleza debemos distinguir, sus causas y los fines que persiguen.

La única y fundamental causa de los conflictos de trabajo es la profunda desigualdad económica que existe en la sociedad capitalista y esta desigualdad y este desequilibrio se manifiesta por la lucha de clases y una de tantas manifestaciones es la existencia constante de los conflictos antes mencionados.

Respecto a sus fines de los conflictos de trabajo, cabe mencionar que éstos han variado constantemente de acuerdo con el momento económico social en que se vive, en efecto los fines u objetivos por los que lucha la clase trabajadora en nuestros días, no son los mismos, por ejemplo en una primera época los trabajadores de todos los países capitalistas lucharon principalmente por los objetivos siguientes; reducción de jornadas inhumanas de trabajo, de 15 a 16 y hasta 18 horas diarias; obtención de un salario que fuese por lo menos el mínimo para la satisfacción de las necesidades más elementales de la familia proletaria.

Recuerdese que en el año de 1863, los tejedores de Tlalpan tuvieron un conflicto con la empresa y al final de la huelga, se obtuvo la reducción de la jornada de trabajo de las mujeres y menores de edad de 14 y 16 horas a 12 horas de labores, igual objetivo tuvo la huelga de los trabajadores de la fábrica de San Manuel de Apizaco, Tlaxcala en 1898.

En el año de 1874, los mineros de Real del Monte, Pachuca, tuvieron un conflicto con la empresa y después una prolongada huelga alcanzaron una mejoría en sus salarios, tres años más tarde acontece lo mismo en la citada fábrica "La Fama Montañesa" en donde los obreros piden que las jornadas se reduzcan a 12 horas y un mejor salario, reducción de la jornadas de trabajo y un mejor salario fueron entre otros, los objetivos por los que estallaron los conflictos obrero patronales de Cananea y Río Blanco. En el año de 1913, la casa Obrero Mundial exigió en acto público que la jornada fuese de ocho horas y que se estableciera el descanso dominical.

En la segunda época, los conflictos de trabajo han surgido, por causas que han superado los de la primera época, en efecto a partir de la expedición de la Ley Federal de 1931, los conflictos de trabajo han perseguido fines superiores a los ya citados. Fines que en nuestros días se llaman "conquistas obreras" como indemnizaciones de

todo género, vacaciones días de descanso obligatorios no precisamente los domingos, mejores condiciones de higiene en los centros de trabajo, gratificaciones y en los últimos años se lucha por la participación en las utilidades así como por obtener un equilibrio entre el capital y el trabajo mediante la estipulación de un salario real y vital, que satisfaga las necesidades más elementales de un jefe de familia en los distintos órdenes como son el social, cultural y material así como para proveer la educación obligatoria de los hijos. (16)

4.- Los conflictos Obrero Patronales en los últimos Años.

Partiendo del régimen político del licenciado Miguel Alemán (años 1946 a 1952), representaba en el campo sociológico jurídico de México, el triunfo de la burguesía mercantil, industrial y bancaria de nuestro país; que en teoría política pura, es la determinación del sentido popular de la revolución mexicana ello no obstante significa también que el progreso de nuestro país, nadie ni nada podrá detenerlo, porque es ley sociológica, que ningún pueblo marcha hacia el pasado y si bien, los gobiernos dan un paso atrás, ello será para que el siguiente o siguientes gobiernos den dos pasos adelante, a sí es como dialécticamente debe entenderse la marcha de nuestro país.

(16) PORRAS LOPEZ, Armando - Op. Cit. p. 85 y ss.

En todo conflicto obrero patronal, el Estado se inclina en favor del patrón, o bien en favor del trabajador o, por último se sitúa en el justo medio, esto último debiera ser la regla general, es la excepción.

Durante el gobierno del licenciado Miguel Alemán, se situó favoreciendo a los patrones y agrediendo gravemente los intereses de la clase trabajadora. Recuerdese los siguientes hechos el 19 de diciembre de 1946, los trabajadores petroleros exigían el respecto al principio de igualdad y nivelación de salarios y se les contestó con las fuerzas armadas; en enero de 1950, los choferes solicitaron prestaciones, formas de tarifas adecuadas y se les contestó con las fuerzas armadas, con la cárcel y persecución. En octubre de 1949, los trabajadores ferrocarrileros exigían aumento de salarios y se les contestó con las fuerzas armadas y la imposición de dirigentes sindicales gubernamentales. En 1950-51 fué aplastado el anhelo de los trabajadores mineros que exigían el respeto a la libertad sindical; y una vez más las fuerzas armadas aplastaron las legítimas demandas obreras. En 1952 fueron encarcelados y golpeados los trabajadores del Sindicato de Aviación, por exigir asambleas en su sindicato. Después fueron despedidos por los extranjeros Compañía de Aviación.

Así sucesivamente a través del transcurso del tiempo se han presentado innumerables huelgas de trabajadores que se organizan para reclamar derechos de los cuales no poseen, el curso que sigue el movimiento actual de la clase trabajadora nos medita seriamente en la unidad obrera.

El factor decisivo del que depende la fuerza o la debilidad de un movimiento obrero, es precisamente esa unidad. Sin la Unidad, los trabajadores no podrán alcanzar triunfos de importancia. Largos años de experiencia han demostrado el valor de la unidad. Un grupo pequeño o grande de trabajadores desunidos, no es ni siquiera clase proletaria, sino un grupo derrotado permanente, solo la unidad crea fuerza de clase pero toda conquista obrera que no este garantizada por una fuerte y amplia unidad de trabajadores, no es una conquista firme ni duradera. Ya se trate de un contrato firmado por un sindicato o de alguna forma legal referente al trabajo, la garantía de que el contrato o la ley no se violen, residen en última instancia, en la unidad de los trabajadores en su valor para defender sus derechos, cuando la clase obrera llega a confiar demasiado en la defensa que le brinda el contrato de trabajo y las diversas normas legales relegando su acción colectiva, se encuentra un día en que tiene cerrado el camino hacia delante y no solo avanza si no que retrocede, pues mientras tanto la clase patronal ya

encontró la forma de violar el contrato y un gobierno inescrupuloso viola la ley.

En estas condiciones, el movimiento obrero esta perdido si no se vuelve a la posición vertical de la lucha la acción colectiva enérgica, que constituye una fuente de toda su fuerza.

En estos últimos años decenas y decenas de huelgas justas, originadas por el hambre, han sido rotas, declaradas inexistentes o aplastadas por la violencia; baste con recordar a los petroleros en 1946, a los mineros del carbón, a los choferes masacrados y a los electricistas. Se han consumado cientos de atentados en contra de los sindicatos, contra sus asambleas y congresos, se manipula arbitrariamente en contra de los registros sindicales con la fraudulenta elección de "dirigentes", se impide la libertad política de los trabajadores y la independencia de sus organizaciones sindicales, el poder público está enormemente comprometido en estos gravísimos hechos y por su parte la casi totalidad de los líderes que jefaturan las grandes centrales obreras y los Sindicatos Nacionales, ha sido cómplices de todos los atentados anti-obreros.

La huelga llevada a cabo por los telefonistas en el mes de abril de 1952, justa por sus demandas y

absolutamente legal, fué atropellada descaradamente por el gobierno, que dictó la requisita de Teléfonos de México, con el propósito visible de romper el movimiento de huelga. Ese gobierno que rompe huelgas, que alquila esquirols y defienden compañías extranjeras explotadoras, no es digno de llamarse Revolucionario Institucional respetuoso de la ley, para abolir toda esta situación que se ha ido engendrando es necesaria la unidad obrera que defiendan valientemente y con honor el movimiento de huelga, y para tal efecto es necesario que ningún solo obrero regrese al trabajo, con esta actitud defienden su causa, por otra parte apoyo incondicional de todos los sindicatos, la solidaridad entusiasta, decidida y pronta de los trabajadores mexicanos, así como la desaparición de dirigentes que hace creer que están con la clase trabajadora, la pregunta es ¿cuando van a defender esos líderes los derechos obreros? sabemos bien que nunca por que ellos no representan a la clase trabajadora si no a las empresas, a los intereses políticos del régimen en turno y a sus propios apetitos personales. De esos dirigentes, traidores, no hay nada que esperar, ellos son cómplices de las violaciones a la Ley, ellos son los que vende los contratos colectivos y las huelgas, ellos son los que aplican la cláusula de exclusión a quienes demandan aumento de salarios, ellos son quienes impiden las asambleas

sindicales. A cambio de ello reciben curules y amazan fortunas dignas de un opulento patrón. (17)

No la solidaridad de la clase trabajadora no vendrá de ese tipo de dirigentes, la unidad de la clase explotada con el apoyo del derecho de huelga y de toda la conquista obrera que obliguen a sus respectivos comités ejecutivos a ligarse a la solidaridad obrera revolucionaria a protestar contra el silencio que guarda tanto los dirigentes como el gobierno.

Con la acción colectiva de los grandes núcleos obreros, la huelga no podrá se declarada inexistente y triunfará puesto que se reclama un derecho existente como lo es la fracción VI del artículo 123 Constitucional, que en la realidad no se cumple lo determinado por la norma suprema, dando margen a que la clase trabajadora trate de obtener el equilibrio del capital y el trabajo mediante el uso del derecho de huelga.

Es el momento de iniciar la regeneración del movimiento sindical y volver por los viejos ideales del proletariado combativo y revolucionario.

(17) PORRAS LOPEZ, Armando - Op. Cit. p. 87 y ss.

CAPITULO IV

LA HUELGA COMO UNICO MEDIO DE LUCHA QUE RECONOCE EL DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.- Concepto Doctrinario de la Huelga.
- 2.- Concepto Legal de la Huelga.
- 3.- Fundamento del Derecho de Huelga.
- 4.- Titularidad del Derecho de Huelga.
- 5.- Objetivos de la Huelga.
- 6.- Requisitos de la Huelga.
 - a) De Fondo.
 - b) De Forma.
- 7.- Protección al Derecho de Huelga.
- 8.- División de la Huelga.
 - a) Lícita e Ilícita.
 - b) Existente e Inexistente.
 - c) Justificada e Injustificada.

CAPITULO CUARTO.

LA HUELGA COMO UNICO MEDIO DE LA LUCHA QUE RECONOCE EL DERECHO DEL TRABAJO.

El medio de lucha que reconoce el derecho de trabajo y que tiene la clase trabajadora en general, cuando se ven obligados a suspender el trabajo por conseguir cualquiera de los objetivos que numera el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, la fracción I del artículo antes indicado, es el de mayor importancia para el desarrollo y bienestar social de toda clase trabajadora dado que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, el movimiento de huelga no se basa en un desequilibrio económico entre la empresa y sus trabajadores, pues si bien es cierto que como consecuencia del aumento de los artículos de primera necesidad, la economía de los trabajadores se encuentra en desequilibrio, es indudable que dicho desequilibrio económico de los trabajadores que en este caso se plantea, está presente por el costo general de la vida derivada de la infinidad de factores que se presentan como consecuencia del aumento de potencialidad económica en favor de la empresa. En otros términos si por virtud de un contrato colectivo de trabajo una empresa obtiene grandes

utilidades, la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo prescriben que los derechos del capital y del trabajo se armonicen en relación con una situación de excesivas ganancias, los salarios deben aumentarse, por la razón de que existe un encarecimiento general del costo de la vida y la disminución del poder adquisitivo y la desmonetización.

Por otra parte existe un desequilibrio en general que afecta más que nada, a los trabajadores de salario mínimo, originando con esto un conflicto jurídico económico que puede ser solucionado haciendo uso del derecho de huelga.

La huelga ha tenido en su evolución tres etapas fundamentales; la primera fue prohibida en sus primeras manifestaciones en Europa, considerándose la coalición obrera como un delito hasta afines del siglo XIX; la segunda después fue permitida o tolerada, bajo el principio del estado liberal, de la libertad de trabajo, del que deriva la libertad por no trabajar, pero sin ninguna protección para los huelguistas de manera que, si bien ya no constituía un delito, quedaban los trabajadores expuestos a que los patrones rescindieran sus contratos de trabajo, y a ser reemplazados, sin responsabilidad patronal; la tercera finalmente, a partir de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 se

consagró la huelga como un derecho no solo permitido, sino legalmente protegido, al otorgar garantías a los trabajadores para la efectividad de la huelga.

1.- Concepto Doctrinario de la Huelga.

La doctrina ha expuesto una variedad de conceptos a través de diferentes jurisprudencias, entre los principales conceptos que nos han llamado la atención y de acuerdo con los fines didácticos que perseguimos, tenemos los siguientes:

El Jurista Español Alejandro Gallart Folch, nos dice:

"Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien, manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras". (18)

Esta definición la encontramos sumamente extensa y no corresponde al concepto legal de la huelga mexicana.

(18) GALLART FOLCH, Alberth - Derecho Español del Trabajo, Editorial Labor - España, 1975 - p. 223.

El maestro Mario de la Cueva afirma "la huelga es el ejercicio de la facultad de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observación de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones" (19)

No podemos aceptar que se defina la huelga en función del equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones, porque tal equilibrio no existe ni ha existido nunca, ya que el equilibrio puede existir entre los que poseen toda la riqueza y los que nada poseen, salvo, naturalmente el trabajo, la característica del sistema capitalista en el que vivimos es el de la injusticia y éste tiene su más clara manifestación precisamente en las relaciones obrero-patronales; por eso no aceptamos un criterio como verdaderamente en funciones de algo que no existe.

El procesalista Trueba Urbina, en el tercer congreso del derecho del Trabajo y Previsión Social, efectuado del 19 al 25 de julio de 1949, en esta ciudad de México propuso el siguiente concepto:

"La huelga es un derecho de auto-defensa de la clase obrera, con carta de ciudadanía en la vida política

(19) DE LA CUEVA, Mario - Ibidem. p. 810.

mexicana. (20) Consideramos que la huelga es un derecho de autodefensa de la clase obrera, es un excelente concepto, no obstante, lamentamos aquello de "carta de ciudadanía". El Lic. Trueba Urbina debió haber definido la huelga con mayor rigor científico, dejando a un lado las frases hechas, pues la obligación de todo profesor universitario es esforzarse por estructurar conceptos completos tanto en el fondo como en la forma, pues indicaría que nuestra legislación obrera ha permitido a los trabajadores el sustraerse a la función jurisdiccional del Estado, para resolver a través de la huelga, los problemas de aplicación del derecho y de los contratos, lo cual es falso.

A manera de ensayo, se ofrece el siguiente concepto sobre la huelga "es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de obreros en virtud del derecho de auto-defensa". Considerando que esta definición es aceptable, sin que quiera decir que es perfecta, ya que analizándola se encuentran los elementos que debe deliberar tan importante figura jurídica del Derecho del Trabajo, tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo, en efecto de acuerdo con nuestro concepto, se encuentra en él los siguientes elementos:

(20) TRUEBA URBINA, Alberto - Memorias y evolución de la Huelga - Editorial Porrúa, S.A. - México 1983 - p. 533.

I.- La huelga es una manifestación de la lucha de clases, ya hemos estudiado el aspecto histórico de la huelga y la encontramos como una de las mas claras manifestaciones de la lucha de clases, entre los que tienen toda la riqueza, que constituye una minoría y los que no tienen riqueza alguna.

II.- La huelga consiste en la suspensión colectiva del trabajo, es decir, el trabajo solo se interrumpe temporalmente y además, para el caso de que exista contrato de trabajo, éste solo se suspende, no termina.

III.- La huelga se lleva a cabo por un grupo obreros, naturalmente no prejuzgamos si se trata de un grupo mayoritario o minoritario de trabajadores, se refiere además esta parte a la definición como sujeto de derecho de la huelga.

IV.- La huelga, como afirma acertadamente el jurista Mexicano, Trueba Urbina, es un derecho de auto-defensa, en efecto, que nadie se escandalice porque consideramos a la huelga, como un derecho de autodefensa; también encontramos idénticas figuras jurídicas en otras ramas de la ciencia jurídica, tal como sucede, en el Derecho Penal, con la legítima defensa. En la Ciencia

Procesal, al oponer excepciones, en el fondo no se trata sino de autodefensas que opone la parte demandada.

2.- Concepto Legal de Huelga.

A fin de precisar el concepto legal, vamos a ir al texto constitucional o a la ley secundaria. El artículo 123 Constitucional en su fracción XVII dice: "Las leyes reconocerán como un derecho de lo obreros y de los patrones las huelgas y los paros", esta fracción es puramente declarativa, pues afirma que la huelga es un derecho, lo mismo que el paro, el límite de la huelga se encuentra consagrado en la fracción XVIII en tanto que el límite del paro en la fracción XIX de nuestra Ley Fundamental.

3.- Fundamento del derecho de huelga.

Este derecho está consagrado en las Fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional, el razonamiento más consistente para la fundamentación social de la huelga es de que si el Estado no está en posibilidad de disciplinar las relaciones de producción, para imponer al patrón las condiciones de trabajo que favorezcan a los obreros, tampoco debe impedir que los Trabajadores traten por sus propios medios de oponerse a las condiciones impuestas por los patrones.

"Las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los Trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del Trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno."

4.- Titularidad del derecho de huelga.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo define la huelga diciendo que: "es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de Trabajadores".

Este precepto establece que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en coalición, sin-embargo los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, según lo estipulado en el artículo 441 del mismo ordenamiento, en consecuencia el sindicato de Trabajadores para el ejercicio del derecho de huelga tiene personalidad Jurídica para

formular el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, a nombre de sus afiliados que trabajen en la empresa o establecimiento afectados en los términos del artículo 920 de la citada Ley.

Cabe aclarar que cuando la huelga es planteada por una coalición de Trabajadores sin intervención de un Sindicato, entonces debe acreditarse la personalidad Jurídica con el acta formalizada de la asamblea en que se haya votado la huelga, para acreditar la existencia de la coalición misma a que se refiere el Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que si se trata de un sindicato, basta comprobar que está registrado para que se reconozca su personalidad, debiendo ejercitarse su representación por el Secretario General, o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos en términos del artículo 376 de la Ley multicitada, a cuyo efecto se acompañará la constancia correspondiente del registro del sindicato y su directiva.

De lo anterior se desprende que cuando existe un sindicato titular del Contrato Colectivo o Administrador del Contrato-Ley vigente, y concurre una coalición emplazando a huelga a esa empresa, ésta carece de facultad jurídica para hacerlo, ya que corresponde a dicho sindicato, como coalición permanente, la representación del interés profesional de los trabajadores al servicio de la

empresa para el ejercicio de las acciones colectivas y para ejercitar el derecho de huelga, en busca de cualquiera de los objetivos señalados en el artículo 450 de la ley citada. Acerca de esta cuestión, Mario de la Cueva señala con expresión claridad:

"Teóricamente están todavía unidas la coalición y la huelga, pero los sindicatos han borrado aquélla. Como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato sindicatos son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión.

Podemos concluir expresando que los sindicatos son los Titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como una voluntad de las mayorías obreras." (21)

5.- Objetivos de la huelga.

Se desprende del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, "La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al

(21) DE LA CUEVA, Mario - Ibidem. p. 612.

terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patronos la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo del Trabajo o del Contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis.

6.- Requisitos de la huelga.

Los requisitos para poder suspender los trabajos, están enunciados en el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los Trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la

declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con el artículo 460, (artículo 929 actual) y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

Nota: Como el artículo 452 está derogado la referencia al "artículo siguiente" debe entenderse al artículo 920.

La fracción primera indica los requisitos de fondo; y las fracciones II y III los requisitos de forma.

Al respecto, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, apartado XXXIX, en lo conducente:

"Puesto que la huelga..... es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, deben satisfacerse determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio; estos requisitos son: que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores, que la suspensión de labores se realice por la mayoría de los Trabajadores de la empresa y que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido."

Los requisitos del derecho de huelga son de fondo y de forma.

a) Los requisitos de fondo de la huelga.

Los requisitos de fondo de la huelga son el objeto de la huelga y la mayoría de los Trabajadores huelguistas.

El objeto de la huelga es, de acuerdo con las leyes, de nuestro país, el equilibrio de los factores de la producción y éste se consigue mediante el cumplimiento de las fracciones I, II y III del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 450. La huelga deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo;

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo;

IV.- Exigir el cumplimiento de contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades ; y

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracción anteriores.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399-bis y 419-bis.

Como se advierte el legislador ordinario reprodujo textualmente parte de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional que el congreso constituyente queretano estructuró.

La técnica del Derecho nos dice que los Textos Constitucionales no deben ser reproducidos en la ley secundaria, si no que esta debe concretarse a reglamentar, dijéramos, a explicar en el texto secundario, el

Constitucional. Por todo ello, considero que debe ser motivo de estudio la fracción I del artículo 450 para terminar con las tantas veces citada frase "del equilibrio entre los diversos factores de la producción...", a que se refiere la Ley Constitucional, se afirma que dicha expresión en realidad ha servido para declarar huelgas existentes, o inexistentes, según los intereses políticos de las autoridades del Trabajo que han recibido las consignas de los gobernados, fácil es comprender la importancia que adquiere, en semejantes condiciones, la interpretación de la frase (equilibrio entre los diversos factores de la producción) que figura en los textos legales; por que de la interpretación que se adopta emergerá la que sede al término (desequilibrio) de los factores de la producción, es cosa de puro sentido común, por tal motivo en muchas ocasiones se declaran huelgas injustificadas, toda vez que como se reitera es cosa de puro sentido común, como podría creer la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en un periquete pueden sus inteligentes miembros decidir si la huelga está o no justificada, y por lo tanto, declara (inexistente) aunque haya estallado por motivo de la fracción I del Artículo 450 de la Ley comentada.

b) Los requisitos de forma de la huelga.

Todos los actos Jurídicos revisten cierta forma, vamos a referirnos a estos requisitos.

El pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, los trabajadores están obligados a expresar al patrón la intención de ir a la huelga y exponer las razones los motivos por lo que realizarán tan importante acto Jurídico. Por eso dice el Artículo 452 fracción I, que el escrito de emplazamiento de huelga se dirigirá al patrón y en él se formularan las peticiones, anunciandose el propósito de ir a la huelga expresando concretamente el objeto de la misma.

Lo anterior, a fin de que al contestar la empresa emplazada el pliego de peticiones, puedan precisarse los puntos a discusión, y la autoridad del trabajo esté en mejores condiciones para poder resolver el conflicto obrero-patronal.

2.- Protección al derecho de huelga.

El Derecho de Huelga se encuentra jurídicamente protegido, entre otras, con las siguientes disposiciones fundamentales:

I) El Artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo establece un derecho cautelar para garantizar no sólo la

suspensión del Trabajo, sino también la responsabilidad del conflicto, en el caso de que se someta por los trabajadores a la decisión de la Junta.

II) El Artículo 448 de la Ley citada establece el ejercicio del derecho económico, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, excepto en los casos de huelga por solidaridad, a que se refiere el Artículo 450, fracción VI.

III) El artículo 449 dispone que: "La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respaldar el derecho de huelga, dando a los Trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo", este precepto se relaciona con el artículo 4º fracción II de la ley multicitada, que dispone:

Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarado una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el Artículo 468 (Artículo 936 actual).

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los Trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando."

B. División de la huelga.

- a) Huelga Lícita e Ilícita.
- b) Huelga Existente e Inexistente.
- c) Huelga Justificada e Injustificada.

La Ley Federal del Trabajo contempla seis distintos conceptos y situaciones sobre la huelga, habiéndose esclarecido su significado a través de la práctica procesal y de la Jurisprudencia: huelga lícita e ilícita, existente e inexistentes, justificada e injustificada.

Los primeros conceptos están expresados en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional que en su parte conducente dice: "La huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del capital..... Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere 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", este concepto de ilicitud se reitera en parecidos términos en el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, y la sanción la previene el artículo 934 de la citada ley, estableciendo que la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

El Artículo 929 actual de la Ley Federal del Trabajo requiere que la declaración de inexistencia sea solicitada por los trabajadores o por los patrones de la empresa o establecimientos afectados, o terceros interesados, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo; y de no ser solicitada en esos términos. La huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Las causas para que la huelga sea legalmente inexistente están señaladas en el Artículo 459, en relación con los artículos 920 y 929 de la citada ley, y el procedimiento sobre declaración de inexistencia se indica en el artículo 930 del ordenamiento laboral.

CAPITULO V

LA JUSTICIA SOCIAL EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

- 1.- El Derecho del Trabajo en Función de la Justicia Social.
- 2.- La Justicia Social en el Proceso de Trabajo.
- 3.- La Justicia Social en el Juicio de Amparo.
- 4.- Concepto de Derecho Social.

CAPITULO QUINTO.

LA JUSTICIA SOCIAL EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

1. El Derecho del Trabajo en Función de la Justicia Social.

Existen dos conceptos del Derecho del Trabajo en relación con la Justicia Social, el primero se deriva del artículo 123 de la Constitución de 1917, como norma de derecho social tutelar y reivindicatoria de los trabajadores, el segundo que proviene de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, basada en el equilibrio y en la protección dignificadora de la persona obrera. Dos conceptos distintos según sus intérpretes, siendo más amplio el primero por su función revolucionaria, ya que el segundo es más restringido en razón del equilibrio que pretende en los resultados de producción capitalista; El primer concepto, se funda en la naturaleza social y en la función revolucionaria del artículo 123, que es resultado de la expresión del grito de rebeldía de la clase obrera frente al régimen de explotación capitalista; es un derecho de lucha de clases como se desprende de la definición que enseguida se transcribe.

"El Derecho del Trabajo es un conjunto de principios, Normas e Instituciones que protegen, dignifican y tienden a reinvidicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana." (22)

"El Derecho del Trabajo es, pues, un estatuto " exclusivo del trabajador y de la clase obrera para alcanzar su destino histórico, que tiene por objeto no sólo la protección o dignidad de los trabajadores, si no la reivindicación de sus derechos en el devenir constante de las relaciones laborales hasta suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre." (23)

El otro concepto proviene del artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo que al efecto dice:

"Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Asimismo el artículo 3º expresa:

"El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respecto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en

(22) TRUEBA URBINA, Alberto - Ibidem. p. 199.

(23) TRUEBA URBINA, Alberto - Op. Cit. p. 135.

condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el Trabajador y su familia.

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

El Nuevo Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la Justicia Social en el equilibrio de las relaciones entre el Trabajo y el Capital.

El Derecho de Trabajo como estatuto de los trabajadores, no sólo se propone alcanzar la dignidad del obrero y obtener la parte que le corresponde a la producción para conservar el equilibrio y la justicia social, si no la reparación de las injusticias sociales socializando los bienes de la producción, evitando que através del equilibrio dichos bienes queden en poder absoluto de los explotadores, como lo garantiza la nueva ley laboral.

2.- La Justicia Social en el proceso de trabajo.

"La Ley Federal del Trabajo, vigente desde el primero de mayo de mil novecientos setenta, frente a la abrogada ley de 1931, consigna en sus textos los principios de equilibrio y justicia social en las relaciones

laborales, por otra parte la justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común, de conformidad con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la idea de Justicia Social no sólo tiene por finalidad nivelar los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletario, tendientes a la socialización de los bienes de la producción. Sin embargo la Ley Federal del Trabajo contiene normas que tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones laborales, desvirtuándose el sentido proteccionista de las mismas en favor de los trabajadores, en tal virtud le da la espalda al artículo 123 cuya función es totalmente revolucionaria, para imponer el equilibrio burgués del siglo pasado entre los trabajadores y patrones, no debemos olvidar que el equilibrio lo imponen los trabajadores por medio de la huelga fracción XVIII del artículo antes indicado." (24)

El Profesor Mario de la Cueva resume los artículos 2° y 3° de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que la Justicia Social se propone distribuir los bienes de la producción económica, a fin de otorgar al elemento humano un nivel económico decoroso, que es tanto

(24) TRUEBA URBINA, Alberto - Op. Cit. p. 201.

como conducir una existencia digna dentro del régimen capitalista mexicano, tal como lo definió el legislador de 1931 en su mensaje que dice:

El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la Justicia en su forma conmutativa, si no que interviene para distribuir por vía de autoridad lo que a cada uno de los participantes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

La justicia social de la ley vigente es inoperante en nuestro país, dado que forma parte del grupo de naciones democrático-capitalistas que protegen la explotación del hombre por el hombre.

1.- La Justicia Social en el Juicio de Amparo.

"El amparo social es una Institución exclusiva de trabajadores y campesinos, para su defensa contra actos legislativos, administrativos y jurisdiccionales, tribunales de conciliación y arbitraje, en el que la alta Magistratura de amparo tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como los Tribunales Colegiados en Materia de Amparo, están obligados aplicar los principios y normas protectoras y reivindicatorias del proletario consignado en el Artículo 123 de la Constitución Política

de los Estados Unidos Mexicanos, la cual no ha hecho hasta el momento actual, no obstante que están obligadas todas las autoridades a cumplir la Constitución." (25)

La Justicia Social no solamente tiene por objeto nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los Trabajadores, si no que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de la producción. Todo esto consignado en el artículo 123 Constitucional como norma de derecho positivo.

4.- Concepto de Derecho Social.

Esta definición se reproduce por que sobrepasa a todas las demás en esencia y contenido "El Derecho Social es el Conjunto de Principios, Instituciones y Normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles."

"La Justicia Social del Artículo 123 no sólo la aplicación de sus estatutos para proteger y tutelar a los trabajadores que anticuadamente se denominan "Subordinados", por encima del también anticuado "Justo medio aristotélico", si no a todos los prestadores de

(25) TRUEBA URBINA, Alberto - Op. Cit. p. 203.

servicios, para que obtengan la dignidad de personas, mejorándolas en sus condiciones económica y para que alcancen su redención mediante la socialización de los bienes de la producción, otorgándole por ello a la clase obrera el derecho de la revolución proletaria. La asociación profesional y la huelga general, son medios Jurídicos para materializar la Socialización en la vía pacífica o violentamente." (26)

(26) TRUEBA URBINA, Alberto - Op. Cit. p. 155.

CAPITULO VI

**INTERPRETACION A LA FRACCION VI DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL Y SU INAPLICABILIDAD E INEFICACIA.**

- 1.- La Interpretación Jurídica.**
- 2.- La Interpretación Tradicional.**
- 3.- La Interpretación en el Derecho Procesal del Trabajo.**
- 4.- Eficacia del Sistema Normativo.**
- 5.- Inaplicabilidad e Ineficacia de la Fracción VI del
Artículo 123.**

CAPITULO VI

INTERPRETACION A LA FRACCION VI DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y SU INAPLICABILIDAD E INEFICACIA.

1. La Interpretación Jurídica.

Interpretar, es obtener el recto significado de alguna cosa, la interpretación es genérica ya que con frecuencia se dice interpretar un pensamiento, una oración, una frase, etcétera.

Refiriéndonos al Derecho en particular, diremos, que la ley, es genéricamente, el motivo más referido de la interpretación. Interpretar la ley es obtener el recto sentido que contiene:

¿Cuál es el sentido de la ley? ... Este es uno de los problemas principales de la interpretación. Existen varias actitudes del pensamiento Jurídico que contestan en que consiste el sentido de la ley, sin embargo, dichas actitudes pueden reducirse a tres, la primera: la que se considera ser la idea Jurídica de la ley la voluntad escueta del legislador que la ha sancionado; la segunda: la que estima que es la idea correspondiente a un legislador

ideal; y tercera: aquella que opina que interpretar la ley es indagar la voluntad de ésta y no la del legislador.

2.- La Interpretación Tradicional.

La primera Teoría se reduce a la siguiente: el autor de la ley es el poder legislativo, luego entonces, la ley no es sino lo que quisieron que fuera, tanto los diputados como los senadores, es decir, el sentido de la ley es la voluntad del cuerpo colegiado, es lo que quizo el poder legislativo. Por eso existe la llamada interpretación auténtica que es el complemento de esta Teoría.

La Segunda doctrina es la que considera que el sentido de la ley, es la idea correspondiente a un legislador ideal. Esta doctrina es en cierto modo, la moderna. Efectivamente, se dice que el sentido de la ley coincide con un ideal absoluto de justicia, aún cuando puede suceder que la ley no sea justa, sin embargo, tal fue la intención del legislador. Para fundar esta doctrina como la aplicable en el Derecho Mexicano del Trabajo, tanto en lo sustantivo, como en lo adjetivo, recordemos que el Diputado Constituyente, Don Froylán C. Manjarrez, al referirse a la proposición de ciertos diputados de que las fracciones del Artículo 123 Constitucional deberían estar en una ley secundaria, manifestó: quién podrá asegurar que otros diputados posteriores tuviesen las mismas ideas y

voluntad en favor de la causa de los Trabajadores. Esta idea expuesta en otras palabras, en mi opinión, significa que Manjarrez pensó que los derechos obreros se elevarán a la categoría de constitución y además que quedarán ahí protegidos por su propia categoría de constitucionales e independientemente de que viniesen otros diputados que pensarán en forma diferente, pues la propia constitucionalidad sería ideal y absoluta con respecto de los muchos diputados que siguieran integrando la Cámara de Diputados. En esta doctrina, el sentido de la ley se considera como una especie de identificación de lo justo con la ley positiva.

La Tercera doctrina, es la que considera que el sentido de la ley es encontrar la voluntad de la misma ley. Esta última doctrina nos parece muy confusa: ¿qué se quiere decir?, ¿cuál es la voluntad de la ley?. Con un recto criterio debe decirse que la voluntad es un fenómeno humano y que por ello, la voluntad no puede ser atributo de la ley, es decir, que la ley no tiene voluntad, si se quiso decir que la voluntad de la ley, era la voluntad del legislador, entonces, en mi opinión, se incurrió en un error en esta última, pues en realidad se está en la primera. En nuestra opinión de las tres doctrinas, la mejor es la segunda, por que trata de alcanzar un concepto ideal de justicia.

Los medios o instrumentos de que se vale el intérprete para encontrar el sentido de la ley, son los siguientes:

a) Interpretación Auténtica.- Esta consiste en que el intérprete es el propio legislador. ¿que valor tendrá la exposición de motivos de una ley, expuestos por el legislador, en los discursos y debates anteriores a la aprobación de una ley?. Si por interpretación auténtica se entiende el concepto, la intención volitiva de un legislador, es indudable que estamos ante una interpretación auténtica de la ley. Este criterio fue sustentado por los Juristas de la Escuela de la Exégesis;

b) La Interpretación Gramatical.- Consiste en buscar el sentido de la ley atendiendo al significado gramatical de las palabras, es decir, la interpretación gramatical consiste en buscar el sentido de la ley por el significado en forma sistemática y con la ayuda de la lógica a fin de encontrar el recto sentido de la Ley.

A propósito de la interpretación gramatical, la Suprema Corte de Justicia ha dicho: "es principio universalmente admitido que la interpretación gramatical de la ley, carece de eficacia y que es inadecuada para descubrir el verdadero sentido de los preceptos jurídicos.

c) La Interpretación Usual, es el modo de entender las disposiciones legales en la vida diaria de los negocios.

d) La Interpretación Doctrinal, es aquella que se obtiene aplicando las doctrinas de los Jurisconsultos.

e) La Interpretación Histórica de la Ley, es la que consiste en encontrar su sentido recurrido a la historia. Esta interpretación es la que aplicamos cuando se estudia, por ejemplo el origen y estructura del artículo 123 Constitucional hasta llegar al Congreso Constituyente de Querétaro.

3.- La Interpretación en el Derecho Procesal del Trabajo.

Antes de entrar en materia, cabe hacernos esta pregunta:

¿Que principios debemos tomar como guías para aplicar la doctrina de la interpretación al Derecho Procesal del Trabajo?

En nuestro criterio, los dos principios siguientes:

a) Para interpretar al Derecho Procesal del Trabajo, debemos entender a la naturaleza verdadera de esa rama del Derecho.

b) Para poder interpretar las leyes del Derecho Procesal del Trabajo, debemos entender a los intereses de las grandes mayorías humanas.

Con respecto al principio del inciso a), debemos entender a la naturaleza Jurídica y Económica de los negocios obrero-patronales, actuar en tal forma, que se atienda a lo Jurídico, en una relación de valuación con lo económico; sí, por que con mucha frecuencia, el fenómeno económico es superior, dijéramos aplastante, frente a lo Jurídico y entonces, para no cometer una injusticia, debemos darle preferencia al fenómeno económico y en segundo término a lo Jurídico. Solamente atendiendo a este doble aspecto es como se podría interpretar, con los medios o instrumentos ya mencionados.

Con respecto al principio del inciso b), debemos tomar en consideración, para la recta interpretación de la ley, la idea de interpretar la Ley Procesal del Trabajo, en relación con los intereses de las mayorías. Por esto el Juez del Trabajo tiene mayor responsabilidad que los jueces del orden común porque una huelga, pongamos por caso, que se califique de existente, puede dar causa a una huelga por

solidaridad que paralizaría enormes extensiones económicamente productivas del país, por eso cada ley, en caso de duda, según las conveniencias sociales, se debe interpretar de tal suerte que sus preceptos se manifiesten como el medio más útil, en el momento actual, para la consecución de un estado social, justo y sano.

La Ley Federal del Trabajo, toda ella y en particular en lo que se refiere la fracción I del artículo 450, está inspirada en un espíritu de protección al sector económicamente débil como lo es la clase obrera y campesina. Ante la crisis del sistema liberal que colocaba en un plano legal de igualdad al pobre frente al rico; el Derecho del Trabajo sustantivo y adjetivo, comprendió que esa igualdad es falsa, que era romanticismo puro, elevó a la categoría de principio Jurídico a aquél que dice: "... la verdadera igualdad entre el débil, económicamente hablando, y el rico, es tratar desigualmente a los desiguales."

De todo lo anteriormente expuesto, es necesario precisar los distintos ámbitos que abarca la norma constitucional y para tal efecto se transcribe la fracción VI del artículo 123: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los Trabajadores serán Generales o Profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria

o del comercio 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 la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijaran por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las comisiones regionales.

Interpretando dicha fracción, específica que los salarios mínimos son generales y profesionales, diferenciados únicamente en cuanto a la destreza y capacidad para trabajos especiales por una parte, por otra para poder efectuar descuentos a los salarios mínimos profesionales.

Asimismo en el párrafo segundo se especifica que los salarios mínimos generales deben ser suficientes, para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en los distintos órdenes tanto material, cultural y social y para proveer la Educación obligatoria de los hijos, por lo que se desprende que un trabajador junto con su familia debe satisfacer lo prescrito por la norma en tal virtud el salario debe ser suficiente para poder cumplir su misión encomendada.

En el orden material se contemplan gastos como son: casa, vestido, sustento y transporte; en el orden social y cultural se contemplan gastos menos necesarios que los del orden material, como son la concurrencia a escuelas de capacitación, concurrencia a teatros, etcétera; y por último se hace referencia a necesidades elementales como es la de proveer lo necesario a los hijos para la concurrencia al aprendizaje de la educación obligatoria.

En cuanto a los trabajadores del campo se estipula que percibirán un salario mínimo adecuado a sus necesidades, por lo que la palabra gramaticalmente "adecuado" quiere decir que posiblemente las necesidades de este tipo de trabajadores sean mayores o menores que los demás trabajadores por lo que es de interpretarse analógicamente a las necesidades de los demás, y para

efectos de calcular el porcentaje suficiente del salario mínimo que satisfaga este cúmulo de necesidades es necesario el estudio en particular a un trabajador junto con su familia, tomando en cuenta todos los gastos que originan por día.

Cabe mencionar que la mayor parte de la clase trabajadora se ve obligada a tener otro empleo, es decir, tener dos ingresos para subsistir y aún así, no alcanzan a satisfacer por completo las necesidades de educación de los hijos, originándose con esto la deserción de la educación y menos preparación educativa.

Por otra parte la alimentación de la clase Trabajadora es totalmente raquítica, pues la mayor parte de su salario se destina para el pago de renta, y transporte.

4.- Eficacia del Sistema Normativo.

a) Positividad y Vigencia. El sistema normativo es el conjunto de reglas de conducta establecidas por los órganos del poder público para la realización de los valores Jurídicos; la Positividad es el atributo de las normas creadas o reconocidas por los órganos del Estado con el propósito de regular ya sus propias tareas, ya el comportamiento de los particulares. El término vigencia

aplicado a las disposiciones de cada sistema normativo, tiene un atributo que es su fuerza vinculante. (27)

Positividad y vigencial se predicán, de las mismas normas, pero el primer término hace referencia al hecho de que han sido establecidas por órganos estatales, y el segundo a la obligatoriedad que éstos le atribuyen.

El Derecho regula su propia creación y su propia reforma, la vigencia tiene una serie de supuestos tanto de orden lógico como de carácter axiológico y sociológico.

Si el Derecho vigente es el del Estado, los órganos, del poder público consideran obligatorio por tener su origen en las fuentes formales de creación Jurídica, resulta indiscutible que tal derecho presupone la existencia de la organización estatal y, por ende, de la sociedad políticamente organizada con un orden regulador de la conducta humana, por conducto de los encargados de establecer y aplicar las normas Jurídicas en vigor, de manera coactiva para asegurar la eficacia de las mismas y obtener el logro de los fines que persigue.

La vigencia de las normas depende de su validez y ésta a su vez de la observancia que se tenga a las mismas,

(27) GARCIA MAYNEZ, Eduardo - Filosofía del Derecho - Editorial Porrúa, S.A. - México, 1986 - p. 269.

para la realización de los valores colectivos y, en primer término los de Justicia, Seguridad y bien común.

La Eficacia de un orden legal, no depende solo del poder del Estado sino que esta condicionada por el reconocimiento a dicho orden hace el sometimiento de la conducta a su imperio.

5.- Inaplicabilidad e Ineficacia de la fracción VI del Artículo 123.

Pues bien se dice que la fracción antes indicada, no tiene eficacia toda vez que no se reconoce lo enmarcado por la norma Constitucional de orden jerárquico, es decir, que no existe un sometimiento, por parte de las Autoridades del Trabajo a lo que estipula la norma Constitucional y Secundaria, esto como consecuencia a la falta de observancia al sistema normativo, en tal virtud se puede decir que no esta siendo vigente la fracción multicitada, puesto que no es cumplida por las autoridades sometidas a su observancia, por tal motivo no se realiza los valores que consagra la norma.

A mayor abundamiento, el salario actual no cumple su misión, toda vez que en la sociedad en que vivimos los productos de primera necesidad tienen índices de precios elevados, siempe y sencillamente a manera de comprobar lo

expuesto se describen precios de los productos y servicios de primera necesidad que una familia requiere por día para su subsistencia:

a) Renta de casa-habitación, como mínimo N\$ 300.00; medio regular y pequeña, se incrementa el monto en razón del tamaño y características de la vivienda que se puede hablar de rentas elevadas.

b) Alimentación, productos básicos.

Arroz N\$ 2.50

Frijol N\$ 4.80

Azúcar N\$ 1.90

Huevo N\$ 3.00 y 4.00

Carne - Puerco N\$ 15.00 maciza.

Pollo - Res Filete N\$25.00

Kilo N\$ 6.50 pollo entero

Leche - N\$ 1.70 Litro Tetrapac

Tortilla - N\$ 75 c

Pan N\$ 30 c

Legumbres.

Jitomate N\$ 2.00

Papa N\$ 2.00

Cebolla N\$ 2.00

Chile N\$ 8.00

Naranja N\$ 1.00, etcétera

c) Servicios

Gas N\$ 19.00 y 29.00

Luz N\$ 15.00 en adelante

Agua N\$ 30.00 Bimestral

Transporte N\$ 4.00 Diarios, etcétera

d) Vestido

Pantalón regular N\$ 40.00

Camisa regular N\$ 20.00

Calzado regular N\$ 100.00, etcétera.

Costo promedio de un gasto por día en una familia pequeña de 3 personas con una alimentación no buena que digamos:

Por la mañana

Leche N\$ 1.70

Pan N\$ 3.00

Huevo N\$ 4.00

Tarde

Frijol Kg. N\$ 4.80

Arroz N\$ 2.50

Carne N\$ 15.00 a 19.00

Tortilla N\$ 75 c

Legumbres

Noche

Pan N\$ 3.00

Leche N\$ 1.70

() más otros gastos como transporte, -
gastos de educación, etcétera.

Por la razón y premura del tiempo, no es posible hacer un enlistado de todos los gastos que se originan por día en una familia pequeña, para deducir a cuanto ascendería un gasto de una familia mayor y con más necesidades.

De todo lo expuesto es deducir por lógica que el poder adquisitivo de la moneda no es suficiente, por lo que no esta cumpliendo su misión como esta ordenado en la norma Constitucional por razones antes expuestas.

Conclusiones

La introducción a la fracción VI del artículo 123 Constitucional Precisa el concepto del salario mínimo, diciendo:

"El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia", de lo que se desprende que hace referencia a un salario mínimo vital aplicable a toda clase de trabajadores, estén sindicalizados o no, tengan firmado contrato colectivo o no; por otra parte se trata de una norma Constitucional de primer rango, por lo que debe ser acatado por sus destinatarios, es decir, por las autoridades del trabajo, principalmente por las comisiones encargadas de estipular un salario real, para lo cual llevan a cabo una serie de estudios socioeconómicos a las distintas regiones de la República para establecer un salario real que cumpla con la misión encomendada.

El problema de la eficacia de la fracción antes indicada como tema de tesis, dilucidado a la luz de la filo-

sofía del Derecho y al pensar en la aplicación de este precepto y en la gran utilidad que persigue, me llevó a descubrir los diversos y múltiples factores, jurídicos o de otro tipo, que constituyen a lograr, o impedir, que dicho ordenamiento sea eficaz, trayendo como consecuencia una serie de factores que afecta directamente a la clase trabajadora, como son la falta de poder adquisitivo; así como la imposibilidad a la educación escolar; tanto para el trabajador como su prole; la falta de una vivienda digna, etc.

Sin embargo la mayoría de la clase obrera se ve obligada a adquirir otro empleo más para que de esta manera medio satisfaga las necesidades más elementales.

Se a dicho que si no existiera el derecho reinaría el caos, el desorden o la anarquía, así se muestra como uno de los productos culturales de primerísima importancia para la vida de una sociedad, el derecho se identifica de este modo como una cuestión vital de primer orden, uno se ve sin embargo, que muchas veces una norma o una ley es totalmente ineficaz, lo que tendría un efecto muy semejante al de su inexistencia, toda vez que habla de derechos que resultan nugatorios o de normas que son llamadas "letra

muerta" puesto que se pueda medir la eficacia del derecho atendiendo a la consecución de sus fines o el cumplimiento de su función, así mismo puede verificarse atendiendo al propósito que persigue cada ordenamiento y cada forma específica, valorando la obediencia de los destinatarios, trasgresores que no son usualmente alcanzados por la sanción, por lo que esanorma es manifiestamente ineficaz, dado que no es acatada y no existe un ajuste de la conducta real que deben adoptar las autoridades del trabajo a la norma jurídica, a mayor abundamiento la eficacia de un ordenamiento es el "poder" que lo respalda, en este caso se hace referencia a un Factor Político.

El término aplicación se ha referido a la conducta de los órganos encargados de velar y hacer valer lo que las normas prescriben, por lo que la aplicación de la norma va a ser elemento importante para determinar su eficacia, muchas veces se ha llegado a pensar que es suficiente la expedición de una ley para resolver los problemas que en un momento determinado aquejan a la sociedad.

Los resultados esperados en ocasiones no llegan por ineficiencia del sistema normativo, en el fondo el pro-

bloma estriba en que el derecho requiera de ciertas Garantías Jurídicas y Extrajurídicas para lograr y mantener su eficacia las Garantías Sociales son consideradas como grandes fuerzas sociales.

Estas fuerzas son las que limitan más eficazmente cuanto hay de arbitrario en las concepciones Jurídicas más abstractas y determinan aun más que la voluntad consistente la vida real de las Instituciones Políticas, además de las Garantías Sociales logran oponiéndose al derecho y tanto pueden destruirlo como conservarlo, por lo común actúan esas fuerzas de un modo general y no en casos particulares jurídicos, por eso las garantías sociales aún cuando son capaces por si solas de asegurar la validez de un derecho, pueden modificarlo logrando una restauración del mismo, el pueblo haciendo uso de su soberanía tiene en todo el tiempo el inapelable derecho de alterar o modificar su forma de gobierno, cuantimás cuando el poder Público. (INSTITUCIONES) no cumplen con su cometido enmarcado por la ley fundamental como es velar por el bien común, esta deficiencia se puede subsanar mediante la solidaridad de la Unión Nacional de todo Pueblo.

El pueblo en unión puede acabar con los vicios que existen en nuestras Instituciones, denunciando concretamente las situaciones que atañen para superarlas y superarse el Pueblo mismo, se afirma que la injusticia es ahora en nuestra Revolución ilegalidad y el camino para establecer la Justicia. Es exigir el cumplimiento de la ley; no se puede negar la lucha de clases ya que a través de esa se puede resolver el problema que se presente.

Institucionalmente tenemos que resolver 1/2/94 el problema de la ineficacia que permita un desarrollo social de nuestro país, para lo cual se requiere una serie de condiciones y condicionantes que impliquen todo un programa de gobierno que debe fundarse en la generación de recursos suficientes de riqueza, que no se invente sino que se trabaje y de esta manera el trabajador adquiera la dignidad de vivir como humano.

En vista de las circunstancias económicas, es necesario que los sindicatos verdaderamente representen a sus agremiados en la violación de los derechos de los mismos, y para tal efecto es necesario la unión de todos ellos formando una confederación que exijan la revisión a los salarios mínimos así como la realización de un verdadero estudio socio-económico a la clase Trabajadora por las autoridades encargadas de estipular el salario y de esta manera se estipule ya un salario vital.

APORTACION

CARTA DE DERECHOS Y DEBERES ECONOMICOS DEL PUEBLO.

CAPITULO I

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Las relaciones económicas, políticas y de otra índole entre el pueblo que conforman todos los Estados se regirán entre otros, por los siguientes principios:

- a) Soberanía, Integridad Territorial;
- b) Igualdad soberana de todos los Estados de nuestro País;
- c) No agresión;
- d) Igualdad de derechos;
- e) Arreglo pacífico de controversias;
- f) Reparación de las injusticias existentes;

g) **Respecto a los derechos humanos y de las libertades fundamentales;**

h) **Fomento de la Justicia Social Nacional;**

CAPITULO II

DERECHOS Y DEBERES ECONOMICOS DEL PUEBLO.

Art. 1. Todo el pueblo tiene el derecho soberano e inalienable de elegir su sistema y forma de gobierno tanto en lo político, económico y social así como cultural.

Art. 2. Todos los Estados que conforman la Federación tienen derecho de coaligarse en cualquier momento con el fin de remediar la falta de crecimiento y desarrollo del pueblo, mediante la exigencia al cumplimiento a nuestra ley fundamental.

Art. 3. Todos los Estados deben cooperar para robustecer y mejorar continuamente la eficacia de las organizaciones encargadas en estimular el progreso económico general.

Art. 4. Todos los Estados que conforman la Nación deben cooperar para fomentar el cambio en las estructuras y contexto de una economía equilibrada en armonía de todo el pueblo.

Art. 5. La Cooperación Nacional para el desarrollo es objetivo compartido y deber común de todos para acelerar el crecimiento económico y social.

Art. 6. Con el propósito de acelerar el crecimiento económico de la Nación en desarrollo, las autoridades del Trabajo deben conceder la participación del obrero en la representatividad de esferas de cooperación para mejorar las condiciones sociales de toda clase trabajadora.

Art. 7. La protección, la preservación y el mejoramiento del salario, para elevar el poder adquisitivo del mismo con responsabilidad de todos los Estados estableciendo su política de conformidad en su responsabilidad de promover el desarrollo de la Nación así como velar por que las actividades encomendadas a las autoridades del Trabajo se desarrollen bajo su control.

Art. 8. Todos los Estados tienen el deber de cooperar a fin de lograr ajustes en los precios de sus importaciones con el propósito de promover relaciones de intercambio justas y equitativas para todos los Estados que conforman la federación, de manera tal que sean remunerativos

para los productores y equitativo tanto para los productores como para los consumidores.

Art. 9. Los fondos marinos y océanos y subsuelo dentro de los límites de la Jurisdicción Nacional, así como los recursos de la zona, son patrimonio común de la humanidad. Sobre la base de los principios aprobados por el constituyente de Querétaro.

Todos los Estados deberán asegurar que la explotación de la zona y de los recursos Naturales se realicen exclusivamente para fines pacíficos y que los beneficios que de ello deriven se reparta equitativamente entre todos los Estados teniendo en cuenta los intereses y necesidades especiales de cada uno de ellos, mediante la concertación de un tratado nacional de carácter general que sea aplicable a la zona y sus recursos, que incluya un mecanismo nacional apropiado para hacer efectiva sus disposiciones.

Art. 10. Todos los Estados tienen el deber de contribuir a la expansión equilibrada de la Económica Nacional, teniendo en cuenta la estrecha relación que existe

entre el bienestar de todos y cada uno de ellos, teniendo en cuenta la prosperidad.

Art. 11. En ningún caso podrá interpretarse la presente carta en un sentido que menoscabe o derogue las disposiciones de la Carta Magna, es decir, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

BIBLIOGRAFIA

- a). ARCE CANO, Gustavo - De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. México - Porrúa, S.A. 1977.

- b). CASTORENA, J. DE JESUS - Manual del Derecho obrero. México - Porrúa, S.A. 1980.

- c). CLIMENT BELTRAN, Juan B. - Formulario de Derecho del Trabajo. Naucalpan, Edo. de Méx. Esfinge, 1993.

- d). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. - México - Porrúa, S.A. 1993.

- e). Ctm. - Por la Emancipación de México; Organo de Información de los Trabajadores.

- f). DE LA CUEVA, Mario - El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II. México - Porrúa, S.A., 1984.

- g). DE LA MADRID HURTADO, Miguel - Compilación jurídica de las principales disposiciones administrativas expedidas por el titular ejecutivo federal.

- h). EUQUERIO GUERRERO, Manuel - Del Derecho del Trabajo. México - Porrúa, S.A., 1973.
- i). GARCIA MAYNEZ, Eduardo - Filosofía del Derecho. México - Porrúa, S.A., 1980.
- j). Ley Federal del Trabajo. México - Porrúa, S.A. 1992.
- k). MOTO SALAZAR, Efraín - Elementos de Derecho. México - Porrúa, S.A. 1986.
- l). PORRAS LOPEZ, Armando - Derecho Procesal del Trabajo. Puebla, Puebla, México - José M. Cajica S.A 1956.
- m). SALINAS DE GORTARI, Carlos - Mi compromiso garantizar el bienestar de los mexicanos. Tomo II del 2 al 12 de diciembre de 1987, Discursos Campaña.
- n). TRUEBA URBINA, Alberto - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México - Porrúa, S.A. 1979.