



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE  
MÉXICO



FACULTAD DE DERECHO

**ANÁLISIS DEL EQUILIBRIO ENTRE LOS  
FACTORES DE PRODUCCIÓN, LA JUSTICIA  
SUSTANTIVA LABORAL Y EL TRABAJO  
DIGNO EN MÉXICO.**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

**MAESTRA EN DERECHO**

P R E S E N T A:

**L. EN D. LIZA BERENICE ARILLA  
MACEDO**

TUTOR ACADÉMICO:

**M. EN D. JESÚS ROMERO SÁNCHEZ**

TUTORES ADJUNTOS:

**M. EN D. JESÚS ESPINOSA LIMÓN**

**D. EN E. J. JESÚS EDUARDO FUNES SESMAN**

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO

OCTUBRE 2020.

## ÍNDICE

	PAG.
DEDICATORIA.....	
RESUMEN.....	
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....</b>	<b>22</b>
1.1.- Antecedentes históricos mundiales.....	22
1.2.- Antecedentes históricos en el México contemporáneo.....	25
1.3.- Orígenes del derecho del trabajo en México.....	27
1.4.-La Constitución de 1917, como origen del derecho social mexicano...	31
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>PRINCIPIOS RECTORES DEL TRABAJO EN MÉXICO.....</b>	<b>70</b>
2.1.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, y su tutela jurídica en favor de la clase trabajadora.....	70
2.2.-El equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social.....	73
2.3.- El trabajo digno.....	76
2.4.-La igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.....	80
2.5.-Derecho humano a la igualdad jurídica. Diferencias entre sus modalidades conceptuales.....	82
2.6.-El trabajo como un derecho y deber social.....	85
2.7.- El trabajo no es artículo de comercio.....	87
2.8.-La idea de la libertad en el derecho del trabajo.....	91
2.9.- El principio de igualdad y derecho del trabajo.....	93
2.10.-La idea de dignidad humana en el trabajo.....	95
2.11.- La existencia decorosa del ser humano como trabajador.....	96
2.12.- La doctrina de la responsabilidad y el derecho del trabajo.....	97
2.13.-Otros principios rectores laborales en México.....	97
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SU NORMATIVA EN FAVOR DE LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES, LA LIBERTAD SINDICAL Y LAS INSTITUCIONES QUE LA APLICAN.....</b>	<b>103</b>
3.1.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 y sus reformas.....	103
3.2.- Clasificación de los trabajadores desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo.....	106
3.3.- El salario.....	108
3.4.- De la relación de trabajo.....	116
3.5.- De las jornadas de trabajo.....	117

3.6.- Días de descanso.....	118
3.7.- Vacaciones.....	119
3.8.- Aguinaldo.....	120
3.9.- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas..	120
3.10.- Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.....	120
3.11.-Libertad sindical.....	121
3.12.-Instituciones gubernamentales que velan por el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.....	128
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>ANÁLISIS Y CONCLUSIONES DEL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE PRODUCCIÓN, LA IGUALDAD SUSTANTIVA LABORAL Y EL TRABAJO DIGNO EN EL MÉXICO CONTEMPORÁNEO.....</b>	<b>141</b>
4.1.- La administración como fin social del Estado.....	141
4.2.- La Política Nacional de Desarrollo Social.....	142
4.3.-Distribución económica de la población para el 2019.....	144
4.4.- Comparativo de la distribución económica de la población para los años 2005 y 2019.....	145
4.5.- Promedio de ingresos de la población económicamente activa para el cuarto trimestre del año 2019.....	146
4.6.-Tasa de informalidad laboral.....	148
4.7.- Prestaciones laborales, estadística.....	149
4.8.- Trabajadores asegurados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.....	150
4.9.- Duración de la jornada.....	152
4.10. El salario mínimo, la línea de pobreza y la canasta básica.....	153
4.11.- Análisis y conclusiones del equilibrio entre los factores de producción en México, la igualdad sustantiva laboral y el trabajo digno.....	161
4.12.-Propuestas.....	180
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>195</b>

## RESUMEN

Tomando en cuenta que, los fines sociales son susceptibles de una consideración científica, racional y crítica, el presente trabajo de investigación, se centra en el estudio del devenir histórico, desarrollo y evolución del trabajo, tanto en el mundo, como en México, y entra al análisis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que, fue la primera constitución en establecer derechos sociales, de trascendencia y reconocimiento mundial, estableciendo por lo menos, de manera normativa un derecho laboral de orden público, plasmado en el artículo 123, que buscaba, el trato digno e igualitario de los mexicanos. También analiza la Ley Federal del Trabajo, y sus principios dogmáticos tales como, el equilibrio de los factores de producción, justicia sustantiva laboral, trabajo digno entre otros conceptos, y la actuación de las Autoridades del Trabajo, que son las encargadas de su aplicación y los encargados de generar y regular las relaciones laborales, que permitan satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, y que .por considerarse de utilidad social, protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Así, con el análisis de la dogmática normativa laboral y los datos aportados por la Secretaría del Trabajo y Previsión social, se concluye que, las cifras no son alentadoras en cuanto los resultados de estas instancias, y en relación a la finalidad de la ley, por lo que, en este trabajo, se propone la reforma de las funciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, una mayor participación de la sociedad civil especializada, y la clasificación e implementación de tres salarios mínimos: salario mínimo para oficios, salario mínimo para profesiones y salario mínimo para trabajos de especialidad, con el fin de elevar el nivel de vida del trabajador y cumplir así con el espíritu de la normativa laboral . Lo anterior obedece a que, un trabajador, aporta su trabajo que conlleva su tiempo, vida y salud, a cambio y con la expectativa de poder obtener una vida digna y que mejor, la regulación del denominado salario mínimo para que, esto pueda materializarse.

## INTRODUCCIÓN

El derecho laboral, particularmente el mexicano, han tenido, una vasta evolución a lo largo de la historia; en el presente trabajo de investigación, se analizará los inicios del trabajo, los cambios a lo largo de la historia y cómo éstos han afectado para el desarrollo o retroceso en cuanto a la clase trabajadora, su sentir, y la defensa de sus derechos, partiendo del que consideramos el más importante, que es un ser humano, que da su vida, salud y tiempo a cambio de la expectativa de una vida digna, que se traduce en la paga de un salario remunerador, Napoleón Bonaparte afirmó que: “aquel que no conoce su historia está condenado a repetirla”, por lo que en esta investigación será un punto medular detallar los principios fundamentales del derecho constitucional, de los tratados internacionales, la doctrina, la normativa laboral y el presente en México, por lo que, se partirá de estos parámetro para comprender y analizar si la clase trabajadora esta siendo reivindicada por la sociedad y el gobierno en el diario vivir.

Cabe aclarar que para llegar al contexto actual es importante detallar el cómo nuestro sistema sufrió dichos cambios a través de los pequeños avances que se han tenido gradualmente, por lo que también se retoman las reformas, adiciones y modificaciones elaboradas en los ordenamientos legales, para que así el lector pueda comprender la perspectiva social, económica y laboral actual.

El presente trabajo, tiene como finalidad el abordar todos los temas involucrados en el ámbito jurídico laboral desde las distintas perspectivas, como lo son, la judicial, la patronal, la sindical y la trabajadora, para dar a conocer el sistema laboral mexicano.

Finalmente, en la presente, se aportan conclusiones acerca del funcionamiento de las instituciones sociales y laborales, así como la normativa relacionada; y el planteamiento de las posibles soluciones a implementar, así como las directrices que han funcionado en otros países y que deberían ser de observancia obligatoria en

nuestro país; todo esto, a través de un análisis objetivo metodológico, efectuado en la presente, para así poder determinar los cambios y mejoras que se proponen a través de la reforma de la Ley Federal del Trabajo y la propuesta de una fórmula de “salario mínimo” para oficios, profesiones y trabajos de especialidad, como medio para dar vida al concepto de “trabajo digno” y “justicia sustantiva laboral”, utilizando además de bibliografía relacionada con el tema, la estadística y el proceso crítico, científico y racional, por ser el derecho laboral una rama que lo permite, y ligada a las ciencias sociales.



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
FACULTAD DE DERECHO**

**PROTOCOLO EN EXTENSO**

Toluca, México a 10 de agosto del 2020.

**COORDINADOR DE ESTUDIOS AVANZADOS  
DE LA FACULTAD DE DERECHO  
P R E S E N T E**

**Generales del solicitante:**

1. **Nombre (s):**  
LIZA BERENICE
2. **Apellido Paterno:** ARILLA
3. **Apellido Materno:** MACEDO
4. **Domicilio:** ALEJANDRO VON HUMBOLDT NÚM 301 COLONIA SANTA CLARA, TOLUCA ESTADO DE MÉXICO
5. **Teléfono y mail:** 7221681167; lizabonita5000@hotmail.com
6. **Semestre y Grupo:**
7. **Número de cuenta:** 9120039
8. **Fecha de ingreso:** 2001
9. **Fecha de egreso:** 2002

**Título:** ANALISIS DEL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE PRODUCCIÓN, LA JUSTICIA SUSTANTIVA LABORAL Y EL TRABAJO DIGNO, EN MÉXICO.

**Modalidad:** Tesis de Maestría



**Área de evaluación:**

Ciencias Sociales, Derecho Público, Derecho Laboral

**Cuerpo Académico:** Justicia Alternativa y Justicia Cotidiana

**Línea de Generación y aplicación del conocimiento:** Los medios alternos de solución de conflictos y la justicia cotidiana en las vías de protección jurisdiccional y no jurisdiccional como principios para la paz y el desarrollo

**Palabras Clave:** Igualdad laboral sustantiva, trabajo digno, justicia social.

**Antecedentes (Estado de conocimiento)**

El sentir de la clase trabajadora y la lucha, a lo largo de la historia, en contra de la injusticia laboral, en el México contemporáneo, se vio reflejada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 1917, que fue el primer instrumento legal a nivel mundial en establecer derechos sociales y laborales en favor de la clase trabajadora, y que, posteriormente se ve plenamente reglamentada en la Ley Federal del año de 1931, ambas, con el paso del tiempo se han visto robustecidas tanto por la inclusión de conceptos, procedimientos y autoridades del trabajo, que han tratado de regular las relaciones entre el trabajador, dueño de su fuerza de trabajo y el patrón dueño del capital, con el fin de equilibrar los factores de producción y dar el sentido de ser humano al trabajador por el simple hecho de serlo, a través del trabajo digno, la igualdad sustantiva, la justicia social, que presupone el acceso a las mismas oportunidades de cada mexicano y mexicana, con el fin de que su trabajo, que lleva en su vida misma, se vea reflejada en la contraprestación de un salario remunerador, y prestaciones tanto de seguridad social, capacitación y adiestramiento, entre otras que le permitan satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, para ello la propia Constitución en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" y la Ley Federal del Trabajo, han establecido Autoridades Laborales, quienes velan por el





cumplimiento de los  
principios establecidos,

que son, de orden público y observancia general.

### **Originalidad y relevancia**

Como establece tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como la Ley Federal del Trabajo, las normas laborales, tienen como objetivo, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, entendiéndose por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; el derecho a un salario remunerador; recibir capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos y además el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva, y donde, también se establece la igualdad sustantiva, además, supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres, el presente trabajo de investigación tiene como finalidad el análisis de los mecanismos implementados por las Autoridades del Trabajo, para el cumplimiento de los fines de la propia normatividad, mediante un análisis normativo y estadístico, con el fin de analizar su desempeño y efectividad, y evaluar, la situación laboral de los mexicanos, así como el acceso por vía del trabajo, con el cual obtendrá como contraprestación un salario, que sea remunerador, es decir que le permita satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, así mismo si dicho salario, es justo y satisface su nivel las necesidades consagradas en la Ley Federal del Trabajo, las políticas públicas laborales en especial de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y Comisiones Consultivas.

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA** La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, reportó, que, para el último trimestre del año 2019, de los 55,683,450 personas económicamente activas en México, el promedio del sueldo nacional percibido por la población ocupada, era de \$6,545.00 mensuales, donde el 56.2% de la población, no



cuenta con un empleo formal, solo 23,937,294

mexicanos gozan de prestaciones laborales, otros 13,655,613 no las tienen y 379,095 no tienen situación definida, el salario mínimo diario a últimas fechas lo ha sido de \$123.22 con una canasta básica, que costaba por persona, para finales del año 2019, \$1,623.29 pesos mensuales, y para el año 2020, \$2,780.00 mensuales, con un salario mínimo no incrementado, lo que trae consigo el aumento de la pobreza en México y que a la luz de la normatividad laboral, no se está cumpliendo con los fines de trabajo digno, salario remunerador, y acceso a satisfactores mínimos por parte del trabajador y su familia .

### **Preguntas de investigación**

¿Qué se entiende por equilibrio entre los factores de la producción?

¿Qué se entiende por justicia social?

¿Qué se entiende por trabajo digno?

¿Qué se entiende por igualdad sustantiva?

¿Qué es el Salario mínimo y el salario remunerador?

¿Cuáles es el salario mínimo en contraste con el coste de la denominada “canasta básica”?

¿Cuáles son las políticas públicas tendientes a conseguir el objetivo de trabajo digno e igualdad sustantiva laboral?

¿Cuál es el resultado estadístico y la problemática actual con respecto a la línea de pobreza?

¿Cuál podría ser la solución al problema, tanto normativo como institucional?



## **Justificación del problema**

Tomando en cuenta que, los fines sociales son susceptibles de una consideración científica, racional y crítica, el presente trabajo de investigación tiene su justificación, en el estudio de la normativa laboral en México, y el resultado de las estadísticas a nivel nacional, respecto de los ingresos promedio de los trabajadores, el desempleo, el trabajo informal, el aumento del coste de la canasta básica que nos debe llevar a establecer una visión clara para la comprensión de la realidad social y laboral, sus causas y la eficacia de las autoridades laborales para la resolución de la problemática actual.

### **Delimitación del problema**

1. Delimitación temporal.- México Contemporáneo, años 2019 y 2020 tomando como base la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y sus reformas y la Ley Federal del Trabajo 1931 y sus reformas
2. Delimitación espacial.- México
3. Delimitación Humana.-  
El patrón y trabajador, y las autoridades del trabajo

### **Orientación Teórico Metodológica**

El presente trabajo de investigación, se realizará a través de la investigación documental, basada en el análisis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, y su evolución a partir de su promulgación, en segundo término, también se realizará una investigación cuantitativa, tomando como base las estadísticas, que reflejan la realidad de la situación laboral en México, y partiendo de una lógica deductivista y critico-racional, con el fin de validar la hipótesis planteada.

### **Hipótesis**



La actuación de las autoridades del trabajo en México, como instituciones encargadas de lograr el equilibrio de los factores de producción, la igualdad laboral sustantiva, el trabajo digno, y la justicia social, como medio de la clase trabajadora para tener acceso a la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, en el orden material, social y cultural.

### **Objetivo General**

Análisis de la normativa laboral en México, su aplicación por parte de las autoridades laborales y la situación actual del trabajador en México.

### **Objetivos Específicos**

Entender el significado y alcance de los factores de la producción y la justicia social, trabajo digno e igualdad sustantiva

Analizar la actuación de las autoridades del trabajo, tendientes a conseguir el objetivo de trabajo digno e igualdad sustantiva laboral

Analizar estadísticamente la situación del ingreso promedio de los trabajadores mexicanos y si este satisface sus necesidades

Concluir que posibles factores determinan la situación laboral actual en México

### **Método**

Búsqueda de antecedentes

Identificación de objetivos

Elaboración de hipótesis

Investigación documental y estadística



conclusiones y propuesta

## **Técnicas (GRUPO FOCAL, ENTREVISTA PROFUNDA)**

Estadística y Análisis de contenidos

## **Esquema de Trabajo (DESARROLLAR)**

**DEDICATORIA**

**PROTOCOLO**

**INTRODUCCIÓN**

**CAPÍTULO I**

### **ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO**

1.1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS MUNDIALES

1.2.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN EL MÉXICO CONTEMPORÁNEO

1.3.- ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1.4.-LA CONSTITUCIÓN DE 1917, COMO ORIGEN DEL DERECHO SOCIAL MEXICANO

**CAPÍTULO II**

### **PRINCIPIOS RECTORES DEL TRABAJO EN MÉXICO**

2.1.- LA LEY FEDERAL DE 1931, Y SU TUTELA JURÍDICA EN FAVOR DE LA CLASE TRABAJADORA

2.2.-EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN Y LA JUSTICIA SOCIAL

2.3.- EL TRABAJO DIGNO

2.4.-LA IGUALDAD SUSTANTIVA O DE HECHO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS FRENTE AL PATRÓN.



2.5.-DERECHO HUMANO  
A LA IGUALDAD

JURÍDICA. DIFERENCIAS ENTRE SUS MODALIDADES CONCEPTUALES.

2.6.-EL TRABAJO COMO UN DERECHO Y DEBER SOCIAL

2.7.- EL TRABAJO NO ES ARTÍCULO DE COMERCIO

2.8.-LA IDEA DE LA LIBERTAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

2.9.-EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y DERECHO DEL TRABAJO

2.10.- LA IDEA DE DIGNIDAD HUMANA EN EL TRABAJO

2.11.-LA EXISTENCIA DECOROSA DEL SER HUMANO COMO TRABAJADOR

2.12.-LA DOCTRINA DE LA RESPONSABILIDAD Y EL DERECHO DEL TRABAJO

2.13.-OTROS PRINCIPIOS RECTORES LABORALES EN MÉXICO

## **CAPÍTULO II**

**LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SU NORMATIVA EN FAVOR DE LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES, LA LIBERTAD SINDICAL Y LAS INSTITUCIONES QUE LA APLICAN.**

3.1.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y SUS REFORMAS

3.2.- CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.3.- EL SALARIO

3.4.- DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

3.5.- DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

3.6.- DÍAS DE DESCANSO

3.7.- VACACIONES

3.8.- AGUINALDO

3.9.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

3.10.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

3.11.-LIBERTAD SINDICAL



3.12.-AUTORIDADES  
DEL TRABAJO QUE

VELAN POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**CAPÍTULO IV**

**ANÁLISIS Y CONCLUSIONES DEL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE PRODUCCIÓN EN MÉXICO, LA IGUALDAD SUSTANTIVA LABORAL Y EL TRABAJO DIGNO, EN EL MEXICO CONTEMPORÁNEO**

4.1.- LA ADMINISTRACIÓN COMO FIN SOCIAL DEL ESTADO

4.2.- LA POLÍTICA NACIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

4.3.-DISTRIBUCIÓN ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN PARA EL 2019

4.4.- COMPARATIVO DE LA DISTRIBUCIÓN ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN PARA EL AÑOS 2005 Y 2019

4.5.- PROMEDIO DE INGRESOS DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA PARA EL CUARTO TRIMESTRE DEL AÑO 2019

4.6.-TASA DE INFORMALIDAD LABORAL

4.7.- PRESTACIONES LABORALES, ESTADÍSTICA

4.8.- TRABAJADORES ASEGURADOS ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

4.9.- DURACIÓN DE LA JORNADA

4.10. EL SALARIO MÍNIMO, LA LÍNEA DE POBREZA Y LA CANASTA BÁSICA.

4.11.- ANÁLISIS Y CONCLUSIONES DEL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE PRODUCCIÓN EN MÉXICO, LA IGUALDAD SUSTANTIVA LABORAL Y EL TRABAJO DIGNO, EN EL MÉXICO CONTEMPORÁNEO

4.12.-PROPUESTAS

**FUENTES DE INFORMACIÓN**

- Bibliográficas
- Hemerográficas
- Electrónicas



## CRONOGRAMA DE TRABAJO

<b>Periodo</b>	<b>Actividad</b>	<b>Fecha</b>
Primer periodo	➤ Elaboración de protocolo e investigación del tema, recopilación de información documental y estadística	Diciembre
Segundo	➤ Elaboración del primer capítulo	Enero
Tercero	➤ Elaboración del segundo capítulo	Febrero
Cuarto	➤ Elaboración del tercer capítulo	Marzo
Quinto	➤ Elaboración del cuarto capítulo	Abril
Sexto	➤ Elaboración de las conclusiones presentación de examen	Mayo





## BIBLIOGRAFIA

### ➤ Libros

- ALONSO OLEA, MANUEL, “DERECHO DEL TRABAJO, OCTAVA EDICIÓN, MADRID S.E. Págs. 23-26. 1983.
- *ÁLVAREZ, P. (2012). Porfirio Díaz y el Porfiriato. Cronología (1830-1915). INHRM.*
- ALONSO OLEA, MANUEL, “DERECHO DEL TRABAJO, OCTAVA EDICIÓN, MADRID S.E. Págs. 23-26. 1983.
- ARRANZ, Conrado J., "Alfonso Cravioto. Algunas apostillas sobre el constituyente. 'El genio es solamente la audacia del talento'", en Alberto Enríquez Perea (Coord.), Constituyentes de 1917. En su Centenario, México, UNAM - La Biblioteca, 2016.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo I, Porrúa, 2000.
- DE LA CUEVA, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I"; Editorial Porrúa México, Edición: 22, 2018.
- De La Cueva, Mario. - “Derecho Individual Del Trabajo”. – Décima Primera Edición, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. Capítulo XVII.
- DE LA CUEVA, Mario. (1936). Derecho obrero (industrial). Versiones taquigráficas de los cursos de derecho sustentados en la Facultad Nacional de Jurisprudencia. México.



- GIL, Olivo Ramón. «El Partido Liberal Mexicano y la Huelga de Río Blanco», *Historia Obrera*, vol. 2, núm. 6, septiembre de 1975, p. 15.-
- GORDON R. Willey and PHILIP, Phillips.- *Method and Theory in American Archaeology*. The University of Alabama Press, Tuscalossa and London, University of Chicago Press, 1958.
- LASTRA LASTRA José Manuel, “libertad sindical, enciclopedia jurídica mexicana, tomo IV,LF, México, Porrúa/IIJ/UNAM.
- MARX, Carlos: “Communist as Religious Eschatologist”. Review of Austrian Economics, Tomo 4, Edición 1990.
- MARX, Carlos “El Capital” *Crítica de la Economía Política” Tomo I, Libro Uno, El proceso de la Producción del Capital ,Fondo de Cultura Económica.*
- MAYER,, Alicia (2007). *México en tres momentos, 1810-1910-2010: hacia la conmemoración del bicentenario de la Independencia y del centenario de la Revolución Mexicana: retos y perspectivas.*
- MEYER, Eugenia, Radyng Cynthia, Rocha Martha, Villa Guadalupe., “ La Lucha Obrera en Cananea”.-Editada por Secretaria del Trabajo y OPrevisión Social. Gobierno de Sonora. Instituto Nacional de Antropología e Historia .- SEP.
- MORENO, Daniel (1965). Instituto de Derecho Comparado, ed. «Síntesis del Derecho Constitucional». Panorama del Derecho Mexicano (México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México).



- OLAZ, Capitán Ángel José. - Como escribir y defender una tesis en ciencias sociales. - Ed. Síntesis S.A, 2017.- Parte Uno, Capítulo 4.
- PARKIN, M: Economía, 11.a edición, página 3. Pearson Education, 2014.
- PÉREZ-GARZÓN, Carlos Andrés (2019). «¿Qué es justicia social? Una nueva historia de su significado en el discurso jurídico transnacional». Revista Derecho del Estado.
- ROE, Joseph Wickham . *English and American Tool Builders* . Yale University Press.
- ROSALES Ovando, José. - Elementos de microeconomía, página 15. EUNED, 2000.
- TRUEBA Urbina, Alberto. -Nuevo Derecho Administrativo Del Trabajo, Teoria Integral Tomo Uno, Segunda Edición Actualizada. - Editorial Porrúa S.A. - caps. V, VI Primera parte Y caps II y III Segunda Parte.

➤ **Leyes**

- Convención Americana Sobre Derechos Humanos. “Pacto De San José De Costa Rica”. DO 7 de mayo de 1981.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Diario Oficial de la Federación 5 de febrero de 1917
-



- Convenio Sobre La Libertad Sindical y La Protección Del Derecho De Sindicalización, Organización Internacional del Trabajo 1948 (Núm. 87).
- Declaración De Los Derechos Del Hombre establecida en la Constitución Francesa de 1793.
- Declaración De Los Derechos Humanos Adoptado Por La Asamblea General De Las Naciones Unidas En Su Resolución 217 A (Iii), 3 De diciembre De 1948, París. Editor Paul Williams.
- Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948
- Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, 1 de mayo de 1970.
- Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 1 de abril de 1970.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio 2019.
- Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 1 de abril de 1970.-Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 30 de noviembre 2012.
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal.- Gaceta Oficial del Distrito Federal 15 de mayo 2007
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ciudad de México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976.
-



- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ciudad de México, 21 de agosto de 2019.
- Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores. Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, 3 DE MARZO 2006.
- Ley General De Desarrollo Social Texto Vigente Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de enero de 2004.
- Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México. 1 de abril de 1970

➤ **Revistas, Trabajos de investigación**

- *GARCIA, Diego Dantán, Javier (2005). La Revolución Mexicana: Crónicas, Documentos, Planes Y Testimonios. Ed. UNAM.*
- GONZÁLEZ Sierra, José. Revolución y derecho obrero: Veracruz 1914-1916, Ediciones Culturales Exclusivas, México 2006.
- GONZÁLEZ Marín, Silvia "Heriberto Jara, luchador obrero", tesis de maestría en historia, México, UNAM.
- *Revista de investigación social, universidad de sonora, Hermosillo sonora © UNIVERSIDAD DE SONORA Edición: Mora-Cantúa Editores, S. A. de C. V Reisignificar la Huelga de Cananea (1906-2006) Juan Manuel Romero Gil*
-



- ¿Por qué un Plan Director por un trabajo digno? PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO 2018–2019-2020. España: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2018. Consultado el 9 de agosto de 2019.
- SOMAVIA, Juan. “El Trabajo Decente, Una Lucha por la Dignidad Humana”.- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1ª Ed. 2014, Santiago de Chile.

➤ **Tesis de Jurisprudencia**

- Décima época, Tesis XIII.T.A. L (10ª ), publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XX, Mayo de 2013 Tomo 3, página 2139, 2003775.
- Primera Sala, Jurisprudencia de corte Constitucional, Tesis 1ª/J. 126/2017 (10ª), 01 de diciembre de 2017 Semanario Judicial de la Federación.
- SALARIO BASE DE COTIZACIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 5 A, FRACCIÓN XVIII DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL. ES EQUIVALENTE AL SALARIO INTEGRADO DEFINIDO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY. Tesis: I. 3 o T. 161 L, 9ª época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t, XXV, abril de 2007, página 1827
- Tesis de Jurisprudencia Tesis P./J.9/2016, Décima Época, Libro 34, septiembre de 2016, Tomo I.
-



- Tesis: 2ª./j.150/2008, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. XXVIII, octubre de 2008.

➤ **Páginas web:**

- Compendio de legislación universitaria 1910-2001, vol. I, pp. 66, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>
- <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf.->
- <http://biblio.juridicas.unam.mx> DR © 2013, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas 66 QUIÑONES TINOCO / RODRÍGUEZ LUGO
- <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/09/trabajos-especiales.html>
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Juan\\_A.\\_Olivares](https://es.wikipedia.org/wiki/Juan_A._Olivares)
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Feudalismo>
- <https://planlea.listindiario.com/2018/11/significado-de-justicia-social/Plan>
- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- <http://www.derechoglobal.cucsh.udg.mx/index.php/DG/article/view/150>



- <https://dle.rae.es/trabajador>
- <https://www.lexico.com/es/definicion/oficio>
- <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/html/wo9059.html>
- [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun\\_3265511\\_2\\_0150910\\_1441900383.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun_3265511_2_0150910_1441900383.pdf)
- [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun\\_3265511\\_2\\_0150910\\_1441900383.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun_3265511_2_0150910_1441900383.pdf)
- <https://www.gob.mx/Conasami/Documentos/Tabla-De-Salarios-Minimos-Generales-y-Profesionales-Por-Areas-Geograficas>
- <https://www.gob.mx/stps>
- <https://www.gob.mx/stps/prensa/centro-federal-de-conciliacion-y-registro-laboral-entrara-en-operacion-en-2020-luisa-alcalde?idiom=es>, boletín 151/2019, de 23 de agosto 2019
- <https://www.empleo.gob.mx/sne/marco-juridico-sne>.
- <http://www.conasami.gob.mx/>
- <https://www.gob.mx/conampros/documentos/utilidades-para-los-trabajadores>
- <https://www.coneval.org.mx/rw/resource/coneval/normateca/2348.pdf>





- [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/426395/2019\\_Salarios\\_Minimos.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/426395/2019_Salarios_Minimos.pdf)
- <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>
- <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>
- <http://datos.imss.gob.mx/dataset/asg2019/resource/5a9380a2-31de-46c9-97c4-06ee89f1ca49>
- <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>
- <https://idconline.mx/laboral/salarios-minimos/salarios-minimos-1986-2007>
- <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>
- <https://www.jornada.com.mx/ultimas/economia/2020/01/15/canasta-basica-se-encarecio-100-al-arrancar-2020-7371.html>
- <https://www.lexico.com/es/definicion/oficio>
- <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/html/wo9059.html>
- <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/09/trabajos-especiales.html>

# CAPÍTULO I

## ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

### 1.1.- Antecedentes históricos mundiales

No podemos hablar del derecho laboral actual, sin antes comprender el devenir histórico del hombre, que vio la necesidad de realizar actividades para su supervivencia, las cuales con el tiempo fueron reguladas, al grado que se han transformado, en derechos tutelados tanto por las entidades gubernamentales como organismos a nivel mundial.

Así, citaremos en el presente trabajo, como antecedente remoto, la Etapa Neolítica, fechada aproximadamente antes del 3,000 a.e.c., donde tenemos los primeros esfuerzos, de la iniciativa del hombre por transformar su mundo, esto acontece, mediante la elaboración de herramientas de piedra pulida que caracterizaron este período y lo diferencian de la «antigua» Edad de Piedra, o Paleolítico, fechada en el 2,500 a.e.c., es en esta etapa donde el hombre en busca de estabilidad y crecimiento inicia con el proceso de agricultura, dada la necesidad del sedentarismo, a diferencia de sus antepasados nómadas, que vivían de la recolección de frutos y dependían del clima y de otros factores para poder sobrevivir, también comienza el pastoreo, dando origen a las primeras sociedades agrarias y la alfarería como actividad paralela, pero no menos importante, es esta etapa, donde la humanidad inicia con los pasos primigenios de lo que hoy conocemos como trabajo formal, ya que, se vislumbran los primeros oficios, practicados de manera constante, habilidades que se transmitían de padres a hijos y que junto con la agricultura, dio la oportunidad al hombre de vivir una economía básica, que da lugar a su vez al trueque, y a la primera distinción del ser humano con base en sus posesiones.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Gordon R. Willey and Phillip, Phillips.- *Method and Theory in American Archaeology*. The University of Alabama Press, Tuscaloosa and London, University of Chicago Press, 1958, pags. 1-78

Esta revolución neolítica-paleolítica, se produjo de manera espontánea e independiente por lo menos en seis regiones del planeta, regiones que hoy se reconocen como las cunas de la civilización y que fueron: Asia occidental, China Oriental, Nueva Guinea, Mesoamérica, Cordillera de los Andes, Norteamérica oriental, posiblemente también África subsahariana y Amazonia, probablemente este cambio del mundo antiguo obedeció al instinto del hombre de supervivencia, y, la necesidad de organización en los oficios, la caza y recolección de frutos, donde todos eran iguales y cada uno veía por su clan o tribu, surgiendo así la primera especialización de mano de obra.

Así damos paso a la Edad Media, que es el período histórico de la civilización que se da primordialmente en la región occidental comprendido entre los siglos V y XV, su inicio se sitúa en el año 476 a.C. con la caída del Imperio Romano de Occidente y su fin en 1492 d.C con el descubrimiento de América, y que algunos otros autores ubican su término en el año 1453 d.C, con la caída del Imperio bizantino, fecha que tiene la singularidad de coincidir con la invención de la imprenta y la primera publicación en serie de la Biblia de Gutenberg, surgiendo a la par la época del feudalismo, que tuvo como característica principal el modo de producción basado en las relaciones sociales que se daban en torno a la tierra del feudo, época que se caracteriza por los abusos de los señores feudales, que eran dueños de la tierra, y que en sus inicios pactaron con los campesinos, protección, a cambio del trabajo de la tierra, pero que posterior a ello, se tradujo en una verdadera explotación del campesino, por el exceso de trabajo y la falta de seguridad de él y su familia, así las cosas, éste sistema con el tiempo da lugar a la inconformidad campesina y el proceso de liberación de las formas jurídicas de la servidumbre medievales,<sup>2</sup> aquí es importante, citar a Marx quien definió el modo de producción feudal como el estadio intermedio entre el esclavismo y el capitalismo, donde la «economía feudal» denota un modo de producción primitivo de las sociedades poco evolucionada de ese entonces, donde los señores locales que

---

<sup>2</sup><https://es.wikipedia.org/wiki/Feudalismo>

alcanzan a controlar un espacio de poder, gobiernan en él de manera independiente sobre los campesinos obligados al trabajo.<sup>3</sup>

Con los talleres familiares, que se desarrollan en la época feudal a través de los cuales cada familia desarrolla alguna oficio en específico, siendo los más comunes la herrería, carpintería, curtidoras de pieles, entre otros, dan paso a una nueva evolución en el trabajo del hombre, y que, con la caída del sistema feudal y el inicio del Renacimiento, se vuelven aún más especializados, al grado que, la necesidad y la creatividad del hombre, da paso a la invención de la máquina de vapor, de James Watt patentada en 1769 y con ello la industrialización de lo que hoy conocemos como el mundo moderno, con esta producción en serie y los beneficios económicos que se tenían a partir de lo que llamo una esclavitud moderna surge formalmente la Revolución Industrial o Primera Revolución Industrial, que marca claramente la transformación económica, social y tecnológica del siglo XVIII, cuya cuna lo es el Reino de Gran Bretaña, y que posteriormente se extiende a Europa y América .

Al concluir esta etapa, aproximadamente por los años 1820 al 1840, durante este periodo se vivió el mayor conjunto de transformaciones económicas, tecnológicas y sociales de la historia de la humanidad que no se daban desde el Neolítico, y que, de una economía rural y de producción basada fundamentalmente en la agricultura y el comercio a cambia a una economía de carácter urbano, industrializada y mecanizada, al grado que a partir de esa fecha, la riqueza y la renta per cápita se multiplicó como no lo había hecho nunca en la historia, pues hasta entonces el PIB per cápita se había mantenido prácticamente estancado durante siglos.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>. Marx, Carlos: “Communist as Religious Eschatologist”. Review of Austrian Economics, Tomo 4, Edición 1990, pags. 123–179.

<sup>4</sup> Marx, Carlos “El Capital” Crítica de la Economía Política” Tomo I, Libro Uno, El proceso de la Producción del Capital ,Fondo de Cultura Económica, pág 240.

Con la Revolución Industrial y el aumento de la producción nacen dos grupos o clases sociales, esto derivado de las relaciones de trabajo, que se dan, la primera de ellas denominada el proletariado, que agrupa a los trabajadores industriales y campesinos pobres y la segunda, la burguesía, dueña de los medios de producción y poseedora de la mayor parte de la renta y el capital.<sup>5</sup>

Esta nueva división social dio pie al desarrollo de problemas sociales y laborales, protestas populares y nuevas ideologías que propugnaban y demandaban una mejora de las condiciones de vida de las clases más desfavorecidas, por la vía del sindicalismo, o el socialismo, ya que dentro de las nuevas fábricas, las jornadas laborales se extendían a 12 o 14 horas diarias, donde niños, mujeres y hombres por igual desarrollaban trabajos extenuantes, en lugares poco salubres, sin estándares salariales definidos y sin acceso a seguridad médica, lo que provocaba, que la clase proletaria, además de empobrecida no tuviera ninguna garantía para su salud o futuro.<sup>6</sup>

## **1.2.- Antecedentes históricos en el México contemporáneo**

Citamos como antecedes en nuestro país, las primeras garantías de los trabajadores que fueron plasmadas en la Constitución de 1917 y su reglamentaria Ley Federal del Trabajo de 1931, que tuvieron su origen, en la desigualdad obrera que dio lugar a la Huelga de Cananea, huelga que, tuvo lugar en la mina de cobre de Cananea, Sonora, México, donde la empresa "*Cananea Consolidated Copper Company*" (CCCC), propiedad de un coronel estadounidense llamado William C. Greene, y que aconteció el día 30 de mayo del año 1906, como consecuencia de la explotación y la miseria que vivían los mineros, frente a patrones extranjeros donde el desarrollo alcanzado en México no beneficiaba en nada al pueblo ni a los trabajadores.

---

<sup>5</sup> Roe, Joseph Wickham . *English and American Tool Builders* . Yale University Press.1916, págs. 116-211.

<sup>6</sup> Meyer, Eugenia, Rading Cynthia, Rocha Martha, Villa Guadalupe., " La Lucha Obrera en Cananea".-Editada por Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Gobierno de Sonora. Instituto Nacional de Antropología e Historia .- SEP, págs. 23-100

Esto fue así porque, a principios del siglo XX, la industria minera era la más importante en México, sin embargo la mayoría de los propietarios eran inversionistas extranjeros beneficiados por las políticas impulsadas por el régimen de Porfirio Díaz; donde, los trabajadores mexicanos que operaban las minas vivían en condiciones de explotación y pobreza, con sueldos miserables y ningún derecho laboral, esto duró más de veinte años, ya que cualquier intento por mejorar las condiciones por parte de los trabajadores era reprimida, sin embargo un grupo de opositores agrupados en torno al Club Liberal "Ponciano Arriaga" impulsados por Camilo Arriaga en San Luis Potosí y con la colaboración del periódico "*Regeneración*", impulsado por los hermanos Flores Magón en la Ciudad de México, además de intelectuales y periodistas, que se había exiliado en los Estados Unidos a finales de 1903, a causa de la persecución política y la supresión de la libertad de prensa en México todo ellos agrupados por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, grupo opositor a Díaz, comenzaron a preparar la insurrección armada, tras considerar que ya no era posible transformar el sistema político mexicano por la vía legal como creían en 1901.<sup>7</sup>

En ese contexto llegaron a la mina de Cananea, los ciudadanos Enrique Bermúdez, José López y Antonio de Pío Araujo, activistas del Partido Liberal Mexicano (PLM), con el fin de reforzar la agitación y propaganda en la organización de los obreros, ya que no bastaría con mejorar las condiciones laborales si persistía la dictadura, quienes con los obreros, formaron un semanario llamado "El Centenario", pero cuando los "*revoltosos*" magonistas fueron detectados por los guardias de la mina y tuvieron que escapar, estos ya habían establecido contacto con Esteban Baca Calderón, Manuel M. Diéguez y Lázaro Gutiérrez de Lara que conformaron la organización secreta "Club Liberal de Cananea" ligada al PLM para preparar la revolución contra Porfirio Díaz.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Revista de investigación social, Universidad de Sonora, Hermosillo sonora © "Resignificar la Huelga de Cananea (1906-2006), Juan Manuel Romero Gil, Ed Universidad de Sonora, Edición: Mora-Cantúa Editores, S. A. de C. V,

<sup>8</sup> Álvarez, P. (2012). Porfirio Díaz y el Porfiriato. Cronología (1830-1915). Ed. INHRM. pág. 218

El 30 de mayo de 1906, como dijimos y con el antecedente citado, inicia la huelga de los trabajadores mineros de la Cananea Consolidated Copper Company, el pliego petitorio que presentan los trabajadores, toca entre otros temas los siguientes: "...Salario mínimo de cinco pesos diarios y jornada máxima de ocho horas, distribución de todas las plazas de la compañía en la proporción de 75% para los mexicanos aptos para ascender a posiciones superiores..."<sup>9</sup>.

Cabe citar que la Huelga de Cananea es el antecedente de las primeras organizaciones de corte sindical.

Otro importante movimiento se gesta dentro del país, lo que hoy se conoce como la Huelga de Río Blanco, que también es considerada como una revolución obrera en la fábrica de hilados y tejidos de Río Blanco, en Veracruz, México, la mayor fábrica textil del porfiriato, que tuvo verificativo el 7 de enero de 1907, y que se extendió a las fábricas aledañas de Nogales y Santa Rosa. La rebelión de Río Blanco es considerada uno de los dos sucesos precursores de la Revolución Mexicana de 1910, junto con la Huelga de Cananea, que tuvo sus causas, en el favoritismo de Porfirio Díaz por los empresarios extranjeros, dueños de la fábrica de hilados y tejidos, donde un grupo de trabajadores se amotinaron frente a la fábrica, y saquearon y quemaron la tienda de raya propiedad de Víctor Garcín, un comerciante protegido de los dueños de las fábricas y que además era el dueño de otros dos almacenes en la ciudad de Nogales Sonora.<sup>10</sup>

### **1.3.- Orígenes del derecho del trabajo en México**

Como comentamos en el apartado anterior, a partir del año 1900 se vislumbró la intranquilidad política y social por parte de la población, en virtud, de que la población rural representaba el 70 por ciento de los habitantes contra un 30 por

---

<sup>9</sup> Ibidem

<sup>10</sup> Gil, Olivo Ramón. «El Partido Liberal Mexicano y la Huelga de Río Blanco», Historia Obrera, vol. 2, núm. 6, septiembre de 1975, pág. 15.-

ciento que vivía en las urbes; el primero de los mencionados demostraba un gran descontento social ya que por lo general pertenecían a la servidumbre y recibían tratos miserables; por lo que, la poca gente que pertenecía a la clase media vivía en la continua batalla por seguir perteneciendo a ésta, ya que no podían hacerle frente a las clases privilegiadas, es decir, con un alto poder adquisitivos, por esta y otras razones se empiezan a gestar, los movimientos, que se impusieron en contra del dictador Porfirio Díaz.

Motivos todos, para que el general Francisco I. Madero publicara el 5 de octubre de 1910 el *Plan de San Luis*, que consistía en el desconocimiento del gobierno comandado por el General Porfirio Díaz, y por ende buscaba el restablecimiento de la Constitución Política, la no reelección y la equidad en el tema agrario y laboral; lo que sería el inicio de una revolución socio-cultural, teniendo como lema el conocido “*tierra y libertad*”, dando inicio a la Revolución Mexicana, la que no resolvió en todo las desigualdades sociales, ya que sube al poder el General Victoriano Huerta, quien no puede contener ni la rebelión ni implantar medidas que tendieran a lograr la estabilidad social, por lo que el 15 de julio de 1914 el general Huerta abdicó al poder, dando paso a la instauración en plenitud de la Revolución Mexicana; y con esto el inicio del positivismo del derecho jurídico, es decir, el establecimiento de normas jurídicas de carácter obligatorio plasmados en un ordenamiento, mismas que tenían el fin u objetivo de establecer una verdadera igualdad social.<sup>11</sup>

Entre los avances más significativos que se lograron y que hasta hoy en día conservamos, los cuales nos dejan ver la trascendencia social y laboral son: jornada laboral ordinaria de 8 horas diarias, estandarización de salarios mínimos en la República, cancelación de deudas a los campesinos, y deudas en general de carácter hereditario, prohibición de trabajo a menores de edad, bajo ciertas

---

<sup>11</sup> García, Diego Dantán, Javier (2005). La Revolución Mexicana: Crónicas, Documentos, Planes Y Testimonios. Ed. UNAM. Págs. 23-43



circunstancias en particular, reglamentación del trabajo a destajo y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre otras.<sup>12</sup>

Poco a poco la lucha de la clase obrero-trabajadora fue dando frutos, por lo que el día 4 de octubre de 1914 en el estado de Veracruz se instauró un día de descanso semanal. Dichos avances se dieron a pasos agigantados contemplando las precarias condiciones laborales existentes en dicha época. Y por lo que por primera vez, se puede hablar de una codificación en materia laboral siendo relevante el inicio de una política de equidad, en la medida de las posibilidades de la época, ya que se establecieron figuras jurídicas como los contratos individuales y contratos colectivos de trabajo, la participación en el reparto de utilidades, etc., figuras bastante avanzadas para la época y mismas que conservamos hoy en día.

Cabe mencionar que dichos avances no fueron instantáneos, ni se establecieron en un solo ordenamiento jurídico; si no que fueron progresivos y bastante novedosos, incluso con trascendencia mundial.<sup>13</sup>

A partir de ahí podemos afirmar que nace el derecho social, es decir, el derecho aquel que es reivindicatorio de la clase obrera y campesina, para facilitarles su desarrollo en autonomía, igualdad y libertad, así como aquellos derechos que les permiten unas condiciones económicas y de acceso a bienes necesarios para una vida digna.

Esos años de lucha, gestaron las primeras garantías que otorgaran una mejor calidad de vida al pueblo en general y son las bases de la nueva constitución de 1917, misma que nos rige hasta hoy en día, que, buscaba una mayor equidad social, mediante la introducción de los derechos para los trabajadores.

---

<sup>12</sup> Mayer,, Alicia (2007). México en tres momentos, 1810-1910-2010: hacia la conmemoración del bicentenario de la Independencia y del centenario de la Revolución Mexicana: retos y perspectivas, pág. 295

<sup>13</sup> González Sierra, José. Revolución y derecho obrero: Veracruz 1914-1916, Ediciones Culturales Exclusivas, México 2006, págs. 39-134

1917, es un año de grandes cambios, ya que, la sociedad harta de un régimen opresor y condiciones precarias de vida, instauraron el liberalismo y buscaron instituir una nueva reglamentación jurídica plasmada en el artículo 123 Constitucional, y posteriormente la primera Ley Federal del Trabajo, ya que en aquellos años únicamente era aplicable el derecho civil.

Es ahí donde cobra forma el mayor avance que ha conocido nuestro país en derechos laborales; ya que por primera vez se velaba por las necesidades reales de los trabajadores.

En este punto, el trabajo de los constituyentes de 1917, de elevar al trabajador a la categoría de ser humano con derechos y es así que por primera vez, en nuestro país se instauraron garantías sociales, y derechos fundamentales intrínsecos a la calidad del ser humano en su fase de trabajador, buscando así, impartir un nuevo mensaje a la humanidad, y al país *per se*, cuyo fin era establecer en la normativa el trato digno, igualitario de los mexicanos, y que abarcara a cualesquiera de las clases sociales, donde cada ciudadano se reconocía como un ser con necesidades y virtudes que necesita de una igualdad jurídica, más allá de conceptualizarlo simplemente como un ente económico.

Por último es importante recalcar que dichos avances formaron el precedente de las instituciones jurídicas con las que contamos hoy en día, citando como ejemplo, el artículo 123 constitucional, que es el ordenamiento jurídico en materia del trabajo, de mayor jerarquía en nuestro país y que, denota la evolución de la normatividad laboral actual.<sup>14</sup>

Así mismo, las leyes de los trabajadores deberían ser generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijarán las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

---

<sup>14</sup> Moreno, Daniel, ». Panorama del Derecho Mexicano, Instituto de Derecho Comparado, Ed. «Síntesis del Derecho Constitucional» México, D.F., Universidad Nacional Autónoma de México. 1965, capítulo II, págs. 17-25

De los anteriores principios, hubo opositores con concepciones burguesas, individualistas y liberales, donde uno de los principales representantes lo fue el General Heriberto Jara Corona, político mexicano que pugnó, porque el contenido de la constitución debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos.<sup>15</sup> Sin embargo también hubo grandes líderes de los movimientos antirreeleccionistas como Alfonso Cravioto Mejorada, quien de él procede la idea del derecho constitucional del trabajo como “los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre”; insinuó la conveniencia de proteger los derechos sagrados de los obreros.<sup>16</sup>

#### **1.4.-La Constitución de 1917, como origen del derecho social mexicano**

Con el antecedente de la Huelga de Río Blanco, que como se mencionó anteriormente, y que es el suceso que se considera como el que desencadena la Revolución Mexicana, la cual, no fue sino expresión del pueblo mexicano de la pobreza en que estaba sumida, por una causa principal, una clase burguesa (en su mayoría extranjera) dueña del capital y de los medios de producción y una clase mexicana trabajadora, sin derechos laborales, y con salarios miserables.

Así las cosas, como parte de la creación y antecedente del Artículo 123 Constitucional, José Natividad Macías rector de la UNAM y su comisión encargada de redactar “El Proyecto de Nuevo Título sobre el Trabajo” formuló un anteproyecto, de dicho artículo y que, con el visto bueno de algunos diputados se define el proyecto final de redacción que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. Después de una breve discusión, el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917, como parte integrante de nuestra máxima norma mexicana.

---

<sup>15</sup> González Marín, Silvia "Heriberto Jara, luchador obrero", Tesis de Maestría en Historia, México, Ed. UNAM, 1983, pág. 257

<sup>16</sup> Arranz, Conrado J y Alfonso Cravioto. “Algunas apostillas sobre el constituyente. El genio es solamente la audacia del talento”, Alberto Enríquez Perea (Coord.), Constituyentes de 1917. En su Centenario, México, Ed. UNAM - La Biblioteca, 2016, págs. 17-60.

Por lo que, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, siendo la norma fundamental, establecida para regir jurídicamente al país, es la aportación más importante a nivel mundial, en cuanto a los derechos laborales se refiere, pues fue la primera Constitución de la historia que incluyó derechos sociales, expresados en los artículos 3, 27 y 123, producto de las demandas de las clases populares que protagonizaron la Revolución mexicana.<sup>17</sup>

El artículo 123 Constitucional, según los antecedentes de la Universidad Nacional Autónoma de México, dentro de su compendio de Legislación Universitaria, que fuera publicada en la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, dependiente de esta institución, tuvo la redacción original que se plasma y sus siguientes reformas, texto que me permito transcribir en su integridad, tal como fue la investigación de la Universidad Nacional:<sup>18</sup>

*Artículo 123: 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 a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:*

*I. — La duración de la jornada máxima será de ocho horas.*

*II. — La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.*

---

<sup>17</sup> Moreno, Daniel. Capítulo II. “Panorama del Derecho Mexicano” Instituto de Derecho Comparado, Ed. UNAM, 1965. pág. 17. Consultado el 25 de febrero de 2017.

<sup>18</sup> Compendio de Legislación Universitaria 1910-2001, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Vol. I, pág. 66 <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>

III. — Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV. — Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. — Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. — El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo 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. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII. — Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. — El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. — La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X. — El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI. — Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá

*exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.*

*XII. — En toda negociación agrícola, industrial minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.*

*XIII. — Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.*

*XIV. — Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.*

*XV. — El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.*

XVI. — Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. — Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. — Las 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. 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 ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX. — Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. — Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. — Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. — El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta



*obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.*

*XXIII. — Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.*

*XXIV. — De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.*

*XXV. — El servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para estos, ya se efectúe por organizaciones municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.*

*XXVI.— Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.*

*XXVII. — Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal. d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos. e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados. f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa. g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a*



*que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.*

*h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.*

*XXVIII. — Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.*

*XXIX. — Se consideran de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.*

*XXX. — Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.*

Es decir, la primera normatividad constitucional facultaba al Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región; agrupando a los trabajadores que hoy llamaríamos “con condiciones generales”, regulando entre otras cosas, la duración de la jornada laboral, la regulación de las labores insalubres o peligrosas para mujeres y jóvenes menores de diez y seis años, jornada para jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, día de descanso, salario mínimo que desde ese entonces debía ser suficiente, atendiendo 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, regulación de la jornada extraordinaria, accidente de trabajo, higiene y salubridad, derecho a huelga, se establece la Junta de Conciliación y Arbitraje, como autoridad laboral, un servicio para la colocación de los trabajadores, gratuito para estos, ya se efectúe por organizaciones municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial

o particular, régimen de contrataciones, cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y el establecimiento de las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados, entre otros aspectos.

### **Reforma del 06 de septiembre 1929**

#### **Artículo 123.-**

*... El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo. XXIX. — Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, debida, la cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.*

Se suma la protección de seguridad social en favor de la clase trabajadora, la expedición de leyes laborales que son desde este momento facultad única del Congreso.

### **Reforma del 04 de noviembre 1933**

#### **Artículo 123.-**

*... IX. — La fijación del tipo de Salario Mínimo, y la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas Comisiones, el Salario Mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.*

Se suma la participación de utilidades y se crea la Comisión Mixta para la participación de utilidades, con jurisdicción municipal y deja la facultad del salario mínimo a la Junta Central

### **Reforma del 31 de diciembre 1933**

#### **Artículo 123.-**

*... XVIII. — Las 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. 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 ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.*

Se regula la Huelga como objeto para conseguir el equilibrio de los factores trabajo-capital

### **Reforma del 18 de noviembre 1942**

#### **Artículo 123.-**

*... XXXI.— La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas; a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa*

*y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la ley respectiva.*

Se establece, la competencia de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

### **Reforma del 05 de diciembre 1960**

#### **Artículo 123.-**

*XXXI. —... B) Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:*

*I. — La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;*

*II. — Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;*

*III. — Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;*

*IV. — Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general;*

*V. — A trabajo igual corresponderá salario igual sin tener en cuenta el sexo;*

*VI. — Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;*

*VII. — La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;*

VIII. — Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad; IX. — Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de suspensión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. — Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. — La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. b) En casos de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley. c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley. e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares. f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

XII. — Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley

*reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;*  
*XIII. — Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes;*  
*XIV. — La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.*

La anterior reforma tuvo como objeto principal crear el apartado “B” que regula actualmente las relaciones entre entidades gubernamentales y funcionarios o servidores públicos.

#### **Reforma del 27 de noviembre 1961**

##### **Artículo 123.-**

*... B)...*

*IV. — Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.*

Regula los salarios de los funcionarios y servidores públicos.

#### **Reforma del 19 de abril 2010**

##### **Artículo 123.-**

*... A)...*

*II. — La jornada máxima de trabajo nocturno será de seis horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos*

*comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.*

*III. — Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.*

*IV. — 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 a 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 del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.*

*IX. — Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas: a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores; b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales; c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen; d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones*

particulares) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Organización correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley; f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

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

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

XXXI.— La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas



*y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, y por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva*

Amplía la regulación para el trabajo nocturno, regula será de seis horas, trabajo de menores, establece los salarios generales y profesionales, establece la integración de la Comisión Nacional y Regional para la fijación de los salarios mínimos, así como para la participación de utilidades, así como los rubros indemnizatorios en caso de despidos injustificados y la regulación de las empresas que ejecuten trabajos en zonas federales como competencia federal.

### **Reforma del 14 de noviembre 1972**

#### **Artículo 123.-**

... A)...

*XII. — Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier clase de trabajo estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las*

*formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.*

Establece y amplía la obligación por parte del patrón de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas y el establecimiento de un fondo para la vivienda en favor de los trabajadores

### **Reforma del 10 de diciembre 1972**

#### **Artículo 123.-**

*... B)...*

*XI. —... f) Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán entregadas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.*

*XIII.— ... El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y ...*

Establece la obligación por parte de las entidades gubernamentales de proporcionar habitaciones en favor de los servidores públicos.

## **Reforma del 08 de octubre 1974**

### **Artículo 123.-...**

*B) Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:*

## **Reforma del 31 de diciembre 1974**

### **Artículo 123.-...**

*. A)...*

*II. — La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;*

*V. — Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;*

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

*XV. — El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar*

de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XXV. — El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por organizaciones municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXIX.— Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y, ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores y sus familiares.

VIII. — Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad en igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia.

XI. —... c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Amplía la regulación de la jornada máxima de trabajo nocturno, establece el periodo de incapacidad de la mujer embarazada antes y después del alumbramiento,

cuantificación de la jornada extraordinaria, obligatoriedad de las medidas de seguridad e higiene, prioridad de los mexicanos para la colocación de los trabajadores por medio de organizaciones municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular, derivado de su situación económica y familiar. Establece como utilidad pública la Ley del Seguro Social, y, los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería, derechos de escalafón y ascensos, entre otros.

### **Reforma del 06 de febrero 1975**

#### **Artículo 123.-...**

A) ... XXXI.— *La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y término que fija la ley respectiva.*

Reforma la materia competencial

## **Reforma del 09 de enero 1978.**

### **Artículo 123.-**

... A)...

XII. — ... Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

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

XXXI.— La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: a) Ramas industriales: 1.- Textil; 2.- Eléctrica; 3.- Cinematográfica; 4.- Hulera; 5.- Azucarera; 6.- Minera; 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8.- De hidrocarburos; 9.- Petroquímica; 10.- Cementera; 11.- Calera; 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14.- De celulosa y papel; 15.- De aceites y grasas vegetales; 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18.- Ferrocarrilera; 19.-

*Madera básica, que comprende la producción de aserradero y fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; b) Empresas: 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de la Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.*

Lo novedoso es la inclusión del rubro de capacitación y adiestramiento

### **Reforma del 17 de diciembre 1982**

#### **Artículo 123.-**

*... B)... XIII bis. — Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del Artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.*

## **Reforma del 23 de diciembre 1986**

### **Artículo 123.-**

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

Se establece la creación de la Comisión Nacional para la fijación de salarios mínimos y sus comisiones consultivas, así como la división de las zonas geográficas o la rama de la actividad correspondiente para la determinación de éstos y se establece el principio del salario mínimo suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador.

## **Reforma del 19 de diciembre 1989**

### **Artículo 123.-**

*... Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo,*



*conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: B)...*

Se incluye el concepto de trabajo digno y socialmente útil y promover la creación de empleos

### **Reforma del 27 de junio 1990**

#### **Artículo 123.-**

*A)... XXXI. —... a) Ramas industriales y servicios. 1. a 21. ... 22. Servicios de banca y crédito.*

*B)... XIII bis. — Las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.*

### **Reforma del 20 de agosto 1993**

#### **Artículo 123.-**

*B)... XIII bis. — El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.*

### **Reforma del 31 de diciembre 1994**

#### **Artículo 123.-**

*B. XII. —... Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se*

*susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.*

### **Reforma del 8 de marzo 1999**

#### **Artículo 123.-**

*B... I. a XII. ... XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se registrarán por sus propias leyes. ... Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se registrará por lo que dispongan los preceptos legales aplicables. XII bis y XIV.*

### **Reforma del 18 de junio 2008**

#### **Artículo 123.**

*Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales registrarán: Apartado A... Apartado B... I. a XII. ... XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se registrarán por sus propias leyes. Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de*

*la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido. Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones. XIII bis. y XIV. ...*

*Hoy, el texto actual que nos rige es el siguiente, con las reformas acaecidas en:*

### **Título sexto del trabajo y de la previsión social**

**Artículo 123.** *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

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

*I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.*

*II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;*

*III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.*

*IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.*

*V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;*

*VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la*

*que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.*

*VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.*

*VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.*

*IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:*

*a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;*

*b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;*

*c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.*

*d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;*

*e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Organización correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;*

*f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.*

*X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.*

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

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán

*pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.*

*XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso; Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.*

*XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.*

*XVIII. Las 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. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto*



en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales. La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución. En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá, además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados. El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia. Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los



*integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviera dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal. En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal. El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por*

*recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patronos, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:*

*a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y*

*b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.*

*XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.*

*XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por organizaciones municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.*

*XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:*

*a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*

*b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales*

*c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal. d)*

*Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*

*e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*

*f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*

*g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.*

*h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.*

*XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.*

*XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares*

*XXX. Así mismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.*

*XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia*

exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: a) Ramas industriales y servicios. 1. Textil; 2. Eléctrica; 3. Cinematográfica; 4. Hulera; 5. Azucarera; 6. Minera; 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8. De hidrocarburos; 9. Petroquímica; 10. Cementera; 11. Calera; 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14. De celulosa y papel; 15. De aceites y grasas vegetales; 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18. Ferrocarrilera; 19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; Fe de erratas al numeral DOF 13-01-1978 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; 22. Servicios de banca y crédito. b) Empresas: 1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; 2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y 3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. c) Materias: 1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados; 2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; 3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; 4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y 5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.

## **B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:**

*I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;*

*II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;*

*III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;*

*IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en las entidades federativas.*

*V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;*

*VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;*

*VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;*

*VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;*

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado



*de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.*

*XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.*

*XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido. Las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones. XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.*

*XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.*

Como se advierte de las reformas que ha sufrido el Artículo 123 Constitucional desde el año 1917 al 2019, lo que fuera, según las compilaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México un primer articulado donde definía las competencias de los Estados y la Federación, según las ramas de la industria, hoy, es un completo sistema de tutela jurídica laboral, donde establece, además de la diferenciación de competencias, temas tan importantes como la división el Apartado “A” para regular las relaciones obrero- patronales y el Apartado “B” que da nacimiento al derecho burocrático regulando así las relaciones entre las entidades gubernamentales y los servidores públicos.

Además establece principios, algunos de los que abordaremos en el presente trabajo, tales como trabajo digno y socialmente útil; contrato de trabajo como elemento obligatorio de la regulación de las relaciones laborales, la definición de la jornada máxima de trabajo, prohibición de las labores insalubres o peligrosas, la prohibición de la explotación de menores y regulaciones específicas para mujeres en estado de gravidez, días de descanso semanales y obligatorios; un salario mínimo regulador en el país, y una comisión que lo determina; el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa; la observancia obligatoria de los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de los establecimiento el derecho sindical, tanto para patrones como para trabajadores; junto con el derecho de huelga, como fin para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, la obligación de la observancia por parte de los Tribunales Laborales de impartir justicia apegado a los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad; las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, y otros temas tales como determinación de



periodos vacaciones, pago de primas vacacionales y aguinaldos, entre otros; también cabe destacar el esfuerzo del legislador por establecer como parte del articulado el tema de la seguridad social en favor del trabajador y su familia, lo que lleva consigo inherente el derecho a la pensión, que asegura su supervivencia aún después de cesada su vida útil.

Cabe destacar, que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, no solo ha sido la primera en el mundo en establecer derechos sociales, sino una verdadera obra jurídica, que, con el paso del tiempo ha evolucionado de tal manera, que no solamente establece principios dogmáticos, sino una regulación integral que toca temas de la realidad mexicana laboral y la tutela jurídica de los derechos laborales, para con ello obtener el equilibrio social.

## **CAPÍTULO II**

### **PRINCIPIOS RECTORES DEL TRABAJO EN MÉXICO**

La Ley Federal del Trabajo con las reformas acaecidas en fecha 02 de julio del año 2019, en su título primero plasma, los principios rectores del trabajo en México, así que, nos permitiremos en primer término citar los antecedentes de nuestra normativa laboral:

#### **2.1.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, y su tutela jurídica en favor de la clase trabajadora**

Citamos como antecedente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que, como ya mencionamos, en ella se establecieron los lineamientos rectores del derecho del trabajo en el artículo 123 Constitucional, que en su texto original establecía en el apartado “A” fracción XXXI que: La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales algunas ramas de la industria, y se mencionaba, asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y término que fija la ley respectiva.

Sin embargo, no siempre fue así, las normas laborales, eran reguladas por los estados, siendo de las más representativas la promulgada, el 14 de enero de 1918, en el Estado de Veracruz, que fue la primera de la República y a su vez la primera de nuestro Continente y modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, así como, un precedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931, cabe destacar dentro de la normatividad mencionada, la instrumentación del contrato individual de trabajo, salario mínimo, participación de utilidades, contratos especiales para las mujeres y menores, entre otras. Con el paso de los años y el aumento de conflictos laborales, sobre todo en la rama textil, minera y petrolera entre otras, derivado de la implementación de las normas laborales emitidas por los estados, el 17 de septiembre de 1927, por decreto del Ejecutivo Federal se crean la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.<sup>19</sup>

Sin embargo la diversidad de criterios laborales, contenidos en las normas de cada estado, y la necesidad de uniformarlas, propició que el 6 de septiembre de 1929, se publicara la reforma constitucional a los artículos 73 fracción X y 123, párrafo introductorio, para que fuera el Congreso de la Unión el facultado para establecer una única normatividad laboral, derogando todas las leyes y códigos laborales, dividiéndose la aplicación en rama federal y local y dos años después, se expide la Ley Federal del Trabajo, que es la máxima ley del derecho laboral en México, estando por encima de ella solo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Aunque el derecho y la protección del trabajo están presentes en dicha Constitución desde su promulgación en 1917, fue hasta el 18 de agosto de 1931 que se entregó al Ejecutivo la Ley Federal del Trabajo y se publicó en el Diario Oficial del 28 de agosto de ese año, entrando en vigencia a partir de su publicación, y que reguló prácticamente todos los aspectos laborales individuales, colectivos, procesales y administrativos.<sup>20</sup> Esta ley fue abrogada al entrar en vigor la promulgada el 1º de mayo de 1970 y que se denominó Nueva Ley Federal del Trabajo, que estuvo vigente, con reformas menores, hasta que sufrió modificaciones

---

<sup>19</sup> <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>.

<sup>20</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.

sustanciales en fecha 1º de mayo 2019, cabe mencionar que las reformas mencionadas en el presente apartado no fueron las únicas, pero si las más importantes y que modificaron de manera importante la vida laboral de nuestro país.<sup>21</sup>

La Ley Federal del Trabajo de México, por consiguiente es la ley rectora del derecho laboral mexicano, que consideramos es el resultado de la evolución normativa laboral en nuestro país y que , comenzó con dos Huelgas, ( Cananea y Río Blanco), hoy, contamos con una ley de carácter federal, verdaderamente protectora de los factores de producción pero sobre todo, protectora de la clase trabajadora que, garantiza la seguridad de los trabajadores, sus derechos y deberes, y brinda un marco general y específico de normas que están a favor del trabajo digno y la igualdad laboral sustantiva, donde se consagran los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores, así como la dignidad humana de la clase obrera.

Ahora bien, para efectos del presente trabajo de investigación, y dado que la normativa laboral es amplia, trataremos solo algunos conceptos fundamentales que rigen las relaciones laborales en México, por lo que nos permitimos transcribir, como punto de partida el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, que es el texto vigente derivado de las reformas acaecidas en fecha 2 de julio 2019:

*“... **Artículo 2o.-** Las normas del trabajo tienden a conseguir **el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social**, así como propiciar el **trabajo digno o decente** en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e*

---

<sup>21</sup>Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo 1970 .

*higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela **la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón**. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres...”<sup>22</sup>*

De la anterior transcripción para efectos del presente trabajo, trataremos aspectos que consideramos importantes: El equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, trabajo digno y la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, beneficios compartidos, acceso a las mismas oportunidades, capacitación continua.

## **2.2.-El equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social**

Cito como antecedente, la opinión del Maestro Néstor de Buen, donde claramente explica que se entiende por “factores de producción” y “justicia social”, el refiere, a su vez los escritos de Marx, que, el obrero trabajaba bajo el control capitalista (dueño del capital), que se ocupa, de que el trabajo se desempeñe sin desperdicio de materia prima y cuidando los instrumentos de trabajo, donde el producto, es propiedad del capitalista y no del trabajador (dueño de su fuerza) a quien, se le otorga el pago por todo un día de desempeño laboral.<sup>23</sup>

De lo anterior se debía presuponer la existencia de un contrato bilateral, donde el dueño del capital pagaba al obrero su trabajo, que llevaba en sí, su tiempo, salud,

---

<sup>22</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio 2019.

<sup>23</sup> De Buen Lozano, Néstor, Derecho del trabajo I, Ed. Porrúa, 2000, pág. 131.

integridad física y libertad, de manera justa, lo que jamás aconteció y fomentó la denominada “esclavitud moderna”, que, con el devenir de los años y en especial en la época de la Revolución Francesa, dio lugar a la lucha de la clase trabajadora cansada de la explotación, reclamando su libertad y dignidad, lo que llevó a establecer el concepto del “nivel de vida decoroso para el trabajador” es por ello, que, De Buen, concibe a los factores de producción y de la justicia social como: “ La armonía que alcanza o debiera alcanzarse con las negociaciones colectivas, entre los dueños de la producción y la clase trabajadora.”<sup>24</sup>

Ahora bien, desde el punto de vista económico, los factores de producción son todos aquellos recursos que, por sí solos o creados por el hombre, se emplean en los procesos de elaboración de bienes y en la prestación de servicios, que constituyen la primera fase de la actividad económica, la producción obedece a la oferta, la distribución a la demanda, donde intervienen el factor capital, que se compone de Capital físico o real: Este a su vez se divide en: 1.-“fijo” (consiste en los instrumentos de cualquier clase empleados en la producción, como lo son los edificios y maquinaria y su durabilidad 2.-“circulante” (consiste en bienes que están en proceso de ser consumibles, básicamente materias primas y aquellas que existen en almacén, 3.-capital humano (el personal, sean empleados o ejecutivos) y 4.-capital financiero (dinero).<sup>25</sup>

Con respecto a “justicia social”, citamos la siguiente definición: “...La justicia social es un valor que promueve el respeto igualitario de los derechos y las obligaciones de cada ser humano en determinada sociedad...”<sup>26</sup>

El anterior término se enfoca en la repartición justa y equitativa de los bienes y servicios básicos necesarios para el desarrollo y el desenvolvimiento de una persona en la sociedad como, por ejemplo, el bienestar socio-afectivo, la educación, la salud y los derechos humanos.

---

<sup>24</sup> De Buen Lozano, Néstor, Derecho del trabajo I, Ed. Porrúa, 2000, pags. 61-71.

<sup>25</sup> Rosales Ovando, José.- Elementos de microeconomía,. Ed. EUNED, 2000, pág 15

<sup>26</sup> Parkin, M: Economía, 11.a edición, Ed. Pearson Education, 2014, pág. 3.

Cuyas principales características son: ser uno de los valores sociales más importantes y velan por el equilibrio entre el bien individual y el bien común.

El concepto deviene de la segunda Revolución Industrial en el siglo XIX, justo antes de estallar la Primera Guerra Mundial, que como lo hemos dicho, es parte del movimiento de la clase obrera frente a la explotación burguesa donde, surge la justicia en varias vertientes y está presente en las esferas de la vida individual y colectiva de las personas, de ahí, nace el concepto de la : “justicia social laboral”: que es aquella que, vela tanto por la relación saludable entre trabajador y patrón, así como por las condiciones físicas y psicológicas necesarias para que el empleado pueda ejercer sus funciones adecuadamente.<sup>27</sup>

Creemos que no se puede hablar de justicia social, sin tener en cuenta un principio fundamental de la dignidad humana, la cual puede ser definida según los apuntes del Maestro Mario de la Cueva: “...como el derecho que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona...”<sup>28</sup>, por lo que este derecho fundamental individual, forzosamente debe estar presente en las relaciones de trabajo; como lo hemos citado, en varias ocasiones en el presente trabajo, a lo largo de la historia han existido un sinnúmero de casos en los que la dignidad del ser humano como trabajador ha sido menoscabada, incluso ahora en la actualidad, es por ello que a través de la historia , la lucha de la clase obrera, ha buscado que los ordenamientos compensen esta abismal desigualdad, donde el trabajo humano, que son las actividades en las que, usando diversos recursos, instrumentos y medios técnicos, las personas producen los bienes necesarios para su vida y su desarrollo, y que todo ello influye en los factores de producción, por lo que es necesario que se vea vinculado necesariamente su desempeño laboral a su condición y dignidad como persona.

---

<sup>27</sup> <https://planlea.listindiario.com/2018/11/significado-de-justicia-social/Plan>

<sup>28</sup> Pérez-Garzón, Carlos Andrés., ¿Qué es justicia social? Una nueva historia de su significado en el discurso jurídico transnacional». Revista Derecho del Estado, n.º 43, 2019, pp. 67-106

Por ello en el trabajo se distinguen dos aspectos: uno el de la actividad que produce y otro el del sujeto que trabaja. Ambos aspectos no deben separarse.

De lo anterior, podemos tener un concepto más claro de lo que nuestra Ley Federal del Trabajo, quiere aportar con los conceptos: "...conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social...", donde yo lo definiría como: Parte del derecho positivo laboral en México, que busca la armonía en las relaciones de trabajo, a través de la tutela jurídica, de los componentes del capital y el trabajo, que tiene como objetivo, la protección, por una parte del patrón, dueño del capital y por la otra del trabajador, al cual se le concibe como, individuo, con derechos fundamentales.

### **2.3.- El trabajo digno**

Para darnos una idea del concepto de "trabajo digno", empecemos por citar la definición de trabajo decente, trabajo digno, empleo decente o empleo digno, todos sinónimos y que es, el que se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo; se lleva a cabo con protección social e incluye el diálogo social. El trabajo decente dignifica a la persona trabajadora y le permite desarrollar sus capacidades.<sup>29</sup>

Según la Organización Internacional del Trabajo, el "trabajo decente", es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno, donde el trabajo, dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o

---

<sup>29</sup>¿Por qué un Plan Director por un trabajo digno? Plan Director Por Un Trabajo Digno 2018–2019-2020. España: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2018. p. 3. Consultado el 9 de agosto de 2019.



de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

De lo anterior podemos concluir que, el trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades.<sup>30</sup>

Dentro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que el 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron como parte de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, y que son un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible y que cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años. El octavo, es "...Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos..."».<sup>31</sup>

El concepto de "trabajo decente" fue acuñado por Juan Somavía, quien fuera Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 y esto, obedeció a la necesidad de, tener un pronunciamiento por dicha Organización, en respuesta a la globalización, que si bien ha traído beneficios a nivel mundial, también lo es que, ha provocado la incertidumbre de millones de personas en todo el mundo, ya que los capitales transnacionales que se ha quedado con buena parte de empresas con menor capacidad económica, ha traído como consecuencia el cambio de políticas laborales, que han menoscabado no solo la economía de países pobres sino también de sus familias, Somavía, menciona que, el trabajo decente, debe ser impulsado por cuatro líneas estratégicas: la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; el empleo, la creación de empresas y el desarrollo de los recursos humanos; teniendo como pilares: el trabajo o empleo mismo, los derechos en el trabajo, como son, la libertad de asociación, derecho a negociación colectiva y erradicación del trabajo forzoso, la discriminación y el trabajo infantil; la

<sup>30</sup> [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

<sup>31</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

noción de seguridad y protección social; y por último, la representación y diálogo social.<sup>32</sup>

Ahora bien, no se puede hablar de “ trabajo digno” sin citar, la historia de la humanidad, el aspecto objetivo del trabajo puede variar, y de hecho ha variado, de un tiempo a otro, de una cultura a otra, de un lugar a otro, según los diversos factores que inciden en la producción de los bienes, con lo que, podemos afirmar que el sujeto del trabajo, es decir quien trabaja, no ha variado, porque es el hombre mismo, que permanece igualmente digno en toda circunstancia, así las cosas, si bien es cierto, se utiliza materia prima, instrumentos y técnicas, de acuerdo a los conocimientos de la época, la región y las posibilidades de quien es dueño del capital, como se dijo en líneas anteriores, quien trabaja es siempre un ser humano.

De ahí podemos decir, que, la relación entre trabajo en su aspecto productivo y trabajo en cuanto al sujeto que trabaja. Por ello el trabajo no es nada más una mercancía, como si se tratara de algo impersonal que forma parte de un proceso anónimo de producción, situación que abordaremos en párrafos subsecuentes, pero que van ligados con lo que pretendemos dilucidar en el presente apartado.

También creemos que la idea que nos refiere nuestra actual Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 2º, es extensa y completa, acerca del concepto de trabajo digno, que me permito transcribir, nuevamente para efecto de ser analizada:

*“...Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para*

---

<sup>32</sup> Somavia, Juan . “El Trabajo Decente, Una Lucha por la Dignidad Humana”.- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1ª Ed. 2014, Santiago de Chile, págs 11-26

*prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva...*<sup>33</sup>

De todo lo anterior, podemos concluir que, el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social y el trabajo digno a partir del análisis aportado en el presente capítulo, tienen características claras e importantes a citar, como lo son:

- Respetar los principios y derechos del trabajador y su dignidad humana.
- Debe permitir un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado
- Debe ser libre de toda discriminación de género o de cualquier otro tipo
- Incluye el diálogo social.
- Tiende a facilitar el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades.
- Debe tener acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador.
- La capacitación continua para el incremento de la productividad es un elemento indispensable, que dicho sea de paso es ya una cuestión de orden público en nuestro país.
- Presupone los beneficios compartidos.
- Debe abarcar el aspecto de la seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.
- Abarca el presupuesto de trabajo digno o decente también como parte de los derechos colectivos de los trabajadores, citando entre ellos, la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Es interesante, y aplaudible por parte del legislador mexicano, el contemplar dentro de la normativa, una gama tan amplia de características, que debe de poseer el trabajo en México, para que sea considerado “digno”, ya que no solo aborda temas de dignidad humana, sino también, de ingresos justos, seguridad social, seguridad e

---

<sup>33</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio 2019.

higiene y aspectos, tanto del trabajador en su fase individual, y colectiva, que posteriormente es normado en el título séptimo de la propia Ley.

Por último, cabe destacar desde nuestro punto de vista el tema: “beneficios compartidos”, que presupone el resumen de la lucha de la clase obrera, a lo largo de la historia en México, que es, no solo la lucha de ésta última frente al patrón, con las Huelgas de Río Blanco y Cananea, sino el “trato igual entre iguales”.

#### **2.4.-La igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.**

Al igual que en el apartado anterior, nos permitimos transcribir lo establecido en la propia Ley Federal del Trabajo vigente, artículo 2º, respecto de la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón:

*“...La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres...”<sup>34</sup>*

Es interesante, también mencionar el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cuanto al concepto de igualdad jurídica de carácter sustantivo o de hecho, que es la que tiene como objetivo remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impiden a ciertas personas o grupos sociales gozar o ejercer de manera real y efectiva sus derechos humanos en condiciones de paridad con otro conjunto de personas o grupo social y que reza.

---

<sup>34</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio 2019.

***“...Derecho humano a la igualdad jurídica. Reconocimiento de su dimensión sustantiva o de hecho en el ordenamiento jurídico mexicano***

*El derecho humano a la igualdad jurídica ha sido tradicionalmente interpretado y configurado en el ordenamiento jurídico mexicano a partir de dos principios: el de igualdad ante la ley y el de igualdad en la ley (los cuales se han identificado como igualdad en sentido formal o de derecho). El primer principio obliga, por un lado, a que las normas jurídicas sean aplicadas de modo uniforme a todas las personas que se encuentren en una misma situación y, a su vez, a que los órganos materialmente jurisdiccionales no puedan modificar arbitrariamente sus decisiones en casos que compartan la misma litis, salvo cuando consideren que deben apartarse de sus precedentes, momento en el que deberán ofrecer una fundamentación y motivación razonable y suficiente. Por lo que hace al segundo principio, éste opera frente a la autoridad materialmente legislativa y tiene como objetivo el control del contenido de la norma jurídica a fin de evitar diferenciaciones legislativas sin justificación constitucional o violatorias del principio de proporcionalidad en sentido amplio. No obstante lo anterior, debe destacarse que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es ciega a las desigualdades sociales, por lo que contiene diversas protecciones jurídicas a favor de grupos sujetos a vulnerabilidad, a través, por ejemplo, de manifestaciones específicas del principio de igualdad, tales como la igualdad entre el varón y la mujer (artículo 4o., párrafo primero) y la salvaguarda de la pluriculturalidad de los pueblos indígenas de manera equitativa (artículo 2o., apartado B). Así, la igualdad jurídica en nuestro ordenamiento constitucional protege tanto a personas como a grupos. De ahí que se considere que el derecho humano a la igualdad jurídica no sólo tiene una faceta o dimensión formal o de derecho, sino también una de carácter sustantivo o de hecho, la cual tiene como objetivo remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impiden a ciertas personas o grupos sociales gozar o ejercer de manera real y efectiva sus derechos humanos en condiciones de paridad con otro*

*conjunto de personas o grupo social. Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto...*<sup>35</sup>

## **2.5.-Derecho humano a la igualdad jurídica. Diferencias entre sus modalidades conceptuales.**

Consideramos importante, partiendo de la Tesis emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el apartado anterior, tratar brevemente en este apartado el derecho humano, éste, se configura por distintas facetas que, aunque son interdependientes y complementarias entre sí, pueden distinguirse conceptualmente en dos modalidades: 1) la igualdad formal o de derecho; y, 2) la igualdad sustantiva o de hecho. La primera es una protección contra distinciones o tratos arbitrarios y se compone a su vez de la igualdad ante la ley, como uniformidad en la aplicación de la norma jurídica por parte de todas las autoridades, y segundo la igualdad en la norma jurídica, que va dirigida a la autoridad materialmente legislativa y que consiste en el control del contenido de las normas a fin de evitar diferenciaciones legislativas sin justificación constitucional o violatorias del principio de proporcionalidad en sentido amplio.

Las violaciones a esta faceta del principio de igualdad jurídica dan lugar a actos discriminatorios directos, cuando la distinción en la aplicación o en la norma obedece explícitamente a un factor prohibido o no justificado constitucionalmente, o a actos discriminatorios indirectos, que se dan cuando la aplicación de la norma o su contenido es aparentemente neutra, pero el efecto o su resultado conlleva a una diferenciación o exclusión desproporcionada de cierto grupo social, sin que exista una justificación objetiva para ello. Por su parte, la segunda modalidad (igualdad sustantiva o de hecho) radica en alcanzar una paridad de oportunidades en el goce y ejercicio real y efectivo de los derechos humanos de todas las personas, lo que conlleva que en algunos casos sea necesario remover y/o disminuir los obstáculos

---

<sup>35</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Décima Época, Primera Sala, Jurisprudencia de corte Constitucional, Tesis 1ª/J. 126/2017 (10ª), 01 de diciembre de 2017 Semanario Judicial de la Federación.

sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impidan a los integrantes de ciertos grupos sociales vulnerables gozar y ejercer tales derechos.

Por ello, la violación a este principio surge cuando existe una discriminación estructural en contra de un grupo social o sus integrantes individualmente considerados y la autoridad no lleva a cabo las acciones necesarias para eliminar y/o revertir tal situación; además, su violación también puede reflejarse en omisiones, en una desproporcionada aplicación de la ley o en un efecto adverso y desproporcional de cierto contenido normativo en contra de un grupo social relevante o de sus integrantes, con la diferencia de que, respecto a la igualdad formal, los elementos para verificar la violación dependerán de las características del propio grupo y la existencia acreditada de la discriminación estructural y/o sistemática.

Por lo tanto, la omisión en la realización o adopción de acciones podrá dar lugar a que el gobernado demande su cumplimiento, por ejemplo, a través de la vía jurisdiccional; sin embargo, la condición para que prospere tal demanda será que la persona en cuestión pertenezca a un grupo social que sufra o haya sufrido una discriminación estructural y sistemática, y que la autoridad se encuentre efectivamente obligada a tomar determinadas acciones a favor del grupo y en posibilidad real de llevar a cabo las medidas tendentes a alcanzar la igualdad de hecho, valorando a su vez el amplio margen de apreciación del legislador, si es el caso; de ahí que tal situación deberá ser argumentada y probada por las partes o, en su caso, el juez podrá justificarla o identificarla a partir de medidas para mejor proveer.<sup>36</sup> Es por ello que, la Ley laboral, contiene la igualdad formal porque trata de evitar la arbitrariedad en contra de patrones y trabajadores y también contiene la igualdad sustantiva o de hecho porque siendo el trabajador la clase desprotegida, le proporciona elementos jurídicos que tengan como fin evitar cualquier diferenciación ante la ley que lo hagan vulnerable frente al patrón.

---

<sup>36</sup> <http://www.derechoglobal.cucsh.udg.mx/index.php/DG/article/view/150>

También se establece la protección al trabajo en igualdad, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, artículo 23, que reza: "...1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses....".<sup>37</sup>

Por lo que, con todos los planteamientos antes descritos, podemos concluir que, la igualdad sustantiva enfocada al ámbito laboral, es un esfuerzo por proteger los derechos humanos de los trabajadores, de goce y ejercicio como individuos que son, por el simple hecho de su reconocimiento como persona dentro del marco de los derechos humanos, para lograr así, acabar con siglos de exclusión o desigualdad, y que, tal como analizaremos más adelante, el trabajo de hombres y mujeres mexicanas, debe ser remunerador, con acceso pronto al empleo formal y la ocupación; con acceso a la seguridad social para todas las personas laboralmente útiles y disfrute para sus familias, y esto, no solo para los que hoy cuentan con el estatus de trabajador sindicalizado o no, sino para todos aquellos que desempeñan un trabajo personal y subordinado, con el pago de un salario, siempre con el respecto a las diferencias biológicas y físicas, que se da en particular con cada individuo, diferencias que inician desde el nacimiento con la diferencia de sexos, o bien, con personas con capacidades diferentes, pero que al fin nos une, algo a todos, la categoría de ser humano, por lo que en la igualdad sustantiva, los derechos se deben de aplicar y practicar, con políticas públicas tangibles y demostrables no solo en términos estadísticos, sino en la transformación de las condiciones de vida de toda la sociedad.

---

<sup>37</sup> Declaración De Los Derechos Humanos Adoptado Por La Asamblea General De Las Naciones Unidas En Su Resolución 217 A (III), 3 De Diciembre De 1948, París. Editor Paul Williams..



## 2.6.-El trabajo como un derecho y deber social

Este principio se encuentra claramente establecido en el Artículo 123 Constitucional, que en su parte conducente reza: "...toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..." así como lo preceptuado en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, que establece en su primer párrafo: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener igualdad ante la Ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familias dependientes..."<sup>38</sup>

Es interesante citar, al Maestro Mario de la Cueva, quien a su vez nos aporta el antecedente de la noción de los anteriores conceptos, tomando como referencia la IX Conferencia Internacional Americana, donde la Delegación Mexicana de fecha 17 de febrero de 1967, logró que, en la Carta de Organización de los Estados Americanos se incluyera un capítulo de normas sociales; el cual tenía como fin lograr condiciones dignas y justas para su población.

Por lo que posterior a ello, dicha carta fue acogida por México y los conceptos ratificados por el Senado de la República, sin embargo, los términos de "derecho y deber sociales", no tuvieron un buen recibimiento, en principio, ya que, se pensaba que realmente el trabajo obedecía más bien a los factores y condiciones económicos, que, en su caso debía determinar la oferta de empleo en el país, lo que en consecuencia daría la misma oportunidad a la población de tener acceso a un trabajo, por lo que dicha ideología al generar controversia dio como resultado que la Cámara de Diputados no avalara su publicación.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Diario Oficial de la Federación 5 de febrero de 1917. Art. 25

<sup>39</sup> De La Cueva, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I"; Editorial Porrúa México, Edición: 22, 2019. Caps. II y III.

Lo que denotó que la ideología del gobierno mexicano, no tenía como fin establecer políticas para crear y asegurar propiamente trabajos para los gobernados, estableciendo para ello ejes rectores, si no que esto, debía generarse según, el desarrollo de la propia sociedad y de los involucrados en ello, es decir patrones y trabajadores, sin embargo, con el paso de los años, se advirtió que, era necesario la intervención del estado, y que por medio de la creación de políticas públicas en favor de la clase trabajadora, como parte de la sociedad, donde el estado debe garantizar al hombre una serie de condiciones para que éste a través de su trabajo, garantice para él y su familia el poder desarrollarse de la mejor forma posible.

Es donde podemos apreciar la clara diferencia, entre el México de antes y el actual, ya que antes solo existía una rectoría al libre desarrollo del hombre y ahora existe el deber de garantizar el desarrollo correcto de la economía, y por ende, de la clase empresarial y también la trabajadora, con el fin de crear mejores condiciones de vida al establecer una exigencia colectiva para tener acceso a mejores oportunidades y el máximo desarrollo del potencial humano, desde el punto de vista laboral.

La materialización de dichos principios hoy se encuentra plasmada en el artículo 25 de nuestra Carta Magna, del texto vigente en la actualidad, donde establece la rectoría del Estado, para lograr el crecimiento económico, la competitividad y el empleo, mediante ejes rectores tales como el ejercicio de la libertad y dignidad de los individuos, que me permito transcribir en su parte conducente:

*“...Artículo 25. Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante la competitividad, el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución. La*

*competitividad se entenderá como el conjunto de condiciones necesarias para generar un mayor crecimiento económico, promoviendo la inversión y la generación de empleo... El Estado velará por la estabilidad de las finanzas públicas y del sistema financiero para coadyuvar a generar condiciones favorables para el crecimiento económico y el empleo. El Plan Nacional de Desarrollo y los planes estatales y municipales deberán observar dicho principio... ”<sup>40</sup>*

Con la transformación del pensamiento en México, de que, es la sociedad, a través del Estado, que debe garantizar la estabilidad de las finanzas y el crecimiento económico, así como el empleo, podemos resumir que hoy: El trabajo es un derecho y un deber social donde, los mexicanos y mexicanas tienen derecho al bienestar material mediante un modo honesto de vida, lo que en otras palabras busca no solo que exista una imposición de tener un derecho, si no facilitar que ese derecho pueda ser ejercido; a través de mecanismos para que exista la facilidad de poderse desenvolver de forma positiva en la sociedad.

## **2.7.- El trabajo no es artículo de comercio**

Cabe hacer mención que, la Ley Federal del Trabajo, establece, a diferencia, de otros preceptos que, el trabajo no es artículo de comercio, pero ¿Qué entendemos como artículo de comercio?, enfocado a nuestra materia, citaremos lo ya descrito en apartados anteriores, para poder dar un concepto más claro de, cuándo el trabajo se considera artículo de comercio.

Retomando lo establecido por la Ley Federal del Trabajo como “ trabajo digno” que es: *“...Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; en el cual se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e*

---

<sup>40</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). 5 de febrero de 1917.- Con sus reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación 8 de mayo 2020. Art. 25.

*higiene para prevenir riesgos de trabajo , tomando en cuenta, lo ya también tratado que la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral, con acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres, y lo más importante creemos para este apartado que no se puede hablar de Justicia Social, sin tener en cuenta un principio fundamental del hombre que es la dignidad humana, la cual ya fue definida y plasmada en el presente trabajo, como el derecho que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona, por lo que este derecho fundamental individual, forzosamente debe estar presente en las relaciones de trabajo, para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción , donde debe imperar la armonía en las relaciones de trabajo, a través de la tutela jurídica, de los componentes del capital y el trabajo, que tiene como objetivo, la protección, por una parte del patrón, dueño del capital y por la otra del trabajador, al cual se le concibe como, individuo, con derechos fundamentales...”*

Podemos deducir que, las relaciones de trabajo, que no cuentan con las características anteriormente mencionadas, y que pudiésemos enunciar “ a contrario sensu”, es decir donde exista una relación obrero, patronal, que no tiene como finalidad beneficios compartidos en la cual, el patrón evade la mayor parte de la responsabilidad en el cumplimiento de las prestaciones legales de los trabajadores, amparados en convenios de carácter civil celebrados con los beneficiarios de sus servicios, a través de intermediario con sueldos bajos, nulas prestaciones y evasión fiscal y de seguridad social, que se traduce en detrimento del trabajador y de su familia y por otra parte, el enriquecimiento desmedido de unos pocos, donde el gobierno, no toma medidas, para aplicar la ley, emitir políticas públicas eficaces o bien, crear instituciones que promuevan la vigilancia y el establecimiento de la normatividad, todo lo anterior, puede considerarse como comercio de la fuerza laboral, esto es así, porque las ganancias que se obtienen, tan desmedidas en favor

de unos, devienen de la explotación del ser humano, que menoscaba su derecho al acceso al trabajo digno, y que es permitido por el Estado, ya sea de manera consentida o por la mala aplicación de la normatividad, donde los patrones solo le permiten al trabajador, obtener los recursos mínimos, para la estricta supervivencia, y que implica un retroceso en todos los derechos individuales y grupales, que se han ganado a través de la historia, por lo tanto, sin los elementos base, del respeto a la dignidad humana, ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, la falta de diálogo social, sin el progreso social y económico del trabajador que, fortalezca a las personas, a sus familias y comunidades, y sin acceso a veces a una seguridad social digna, a un espacio de trabajo, que cuente con medidas de seguridad e higiene y sin capacitación, que le permita su mejoramiento como persona, la fuerza del trabajador se convierte solamente en un objeto de comercio, que por poco, se obtiene mucho, en favor de pocos.

Ahora bien, el proceso de globalización, ha tenido consecuencias adversas, en nuestro país, para con la clase trabajadora, ya que, la forma de instrumentar estas políticas neo liberales, ha implicado, que, dentro del marco legal actual existan figuras permitidas tales como el “intermediarismo”, que si bien tiene su propia reglamentación en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, han originado la precarización laboral, ya que, con la globalización, la reorganización de la producción la descentralización de las empresas, el desempleo, que cada vez se agrava más, trae como consecuencia la proliferación del trabajo informal, el exceso de oferta de mano de obra y pocas oportunidades de empleo, el bajo crecimiento económico, la concentración de la riqueza, la crisis de los sistemas de seguridad social, y la neutralización de la eficacia sindical que están afectando la relación normal de trabajo, dando como consecuencia, situaciones de simulación laboral, con centros laborales de obra o servicios que en realidad son falsos contratos temporales, sujetos a renovación y que son meros instrumentos jurídicos que menoscaban la generación de derechos laborales, donde la “justificación” se basa en la necesidad de optimizar recursos materiales y humanos, buscando una mayor competitividad y presencia en el mercado.

En este apartado citaremos brevemente la opinión de Carlos Sergio Quiñones Tinoco y a Salvador Rodríguez Lugo, quienes tratan de dilucidar el concepto, en su obra: “The work is not a trade article; Le travail n’est pas un article á commercer”. (El trabajo no es artículo de comercio).

La tendencia imperialista, en que vive el mundo actual, donde la unidad económica más poderosa absorbe a las más chicas, aunado a la pobreza mundial y la necesidad imperiosa de supervivencia del ser humano ha dado como resultado, que los defensores de la clase patronal, busquen nuevas formas de incrementar utilidades, y sean competitivos más que otros, en menos cabo de la clase trabajadora, para lo cual los autores mencionados, sostienen que se han creado una serie de “ficciones pseudojurídicas” para evadir la cobertura normativa que se tiene en beneficio del trabajador, otorgada por la propia legislación laboral, cabe mencionar que dentro de estas figuras se encuentra el intermediarismo, o como actualmente se denomina el outsourcing.

Puede concluirse que, la denominación de la subcontratación, con el anglicismo usado como sinónimo “outsourcing”, es contraria al principio establecido en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo del actual texto vigente, que reza “el trabajo no es artículo de comercio”<sup>41</sup>, lo que tiene lógica, ya que si el trabajo se convierte en artículo de comercio, entonces los intermediarios, crean verdaderos mercados del trabajo y se establece un precio según la oferta y la demanda, donde el intermediario difícilmente, cumple con los presupuestado del artículo 15-A. que sujeta a la subcontratación a las siguientes condiciones: a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo. b) Deberá justificarse por su carácter especializado. c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante, cayendo así en muchos casos en la simulación que no termina de

---

<sup>41</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, -28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio 2019. Art 3°

satisfacer no solo los lineamientos de la Ley laboral, sino tampoco el cumplimiento de obligaciones fiscales y que, tampoco determinan de manera clara la regulación de las relaciones laborales con la empresa usuaria y los trabajadores por lo que como se mencionó, las más de las veces se encuentran fuera del marco jurídico establecido en la Ley Federal del Trabajo, lo que obliga un replanteamiento de las dimensiones de los principios del derecho del trabajo, derivados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, o bien la supresión de la figura del intermediario.

## **2.8.-La idea de la libertad en el derecho del trabajo**

Por libertad laboral hacemos alusión a que cada cual puede dedicarse a la actividad lícita que desee, sin que nadie pueda imponer forma alguna de trabajo, ni condiciones distintas a las previstas por el derecho, todo ello surge en un contexto social y va evolucionando de forma sistemática hasta la actualidad y se encuentra plenamente regulado en el artículo 5º vigente de nuestra Carta Magna que reza:

*Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.*<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). 5 de febrero de 1917. Con sus reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación 8 de mayo 2020 Art. 5

Este artículo como muchos otros, fueron inspirados en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, establecida en la Constitución Francesa de 1793, cuando se habló por primera vez de la libertad que tiene el hombre de poder elegir libremente a que actividad dedicarse, claro, siempre y cuando sea lícita; hecho que se plasma en nuestra Constitución Mexicana de 1857 y se amplía el concepto de la simple libertad, estableciendo básicamente que es el derecho que tienen las personas para desempeñar una labor de su libre elección, por lo que no deben permitir la utilización de mecanismos de sometimiento degradantes o que les impidan abandonarlo; así como el que los Estados adopten medidas para garantizarlo; desde luego que está prohibida la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio y se le ve más como un enfoque de prerrogativa que implica poderse dedicar a la actividad que se desee (bajo las limitaciones de la ley) y recibir a cambio una remuneración económica, la cual permitirá satisfacer todas las necesidades; pero también es un deber social porque si se quiere obtener algún tipo de satisfactor se debe trabajar, pues es el medio idóneo-legal para conseguirlo. El Estado impone a todos sus miembros el deber de trabajar, de desarrollar una labor provechosa y útil para la sociedad, dejando al arbitrio de cada quien elegir cuál será esa labor.<sup>43</sup>

La libertad en que se hace referencia en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, publicada en 1793 donde por primera vez se plasma en un documento de semejante envergadura, la inherente capacidad del ser humano para elegir libremente a que se quiere dedicar; y además de eso se establece que el Estado debe velar por esos intereses, ya que no solo se limita a establecer un derecho social, además prevé los mecanismos para poder llevar a cabo dichos preceptos.

Además, se establece un interesante pensamiento en el cual no solo vela por el derecho de la libertad al trabajo, si no que establece la libertad de abstenerse de laborar cuando el hombre así lo desee o separase de la fuente de trabajo si es su voluntad.

---

<sup>43</sup> Declaración De Los Derechos Del Hombre establecida en la Constitución Francesa de 21 de junio 1793



De ahí que, el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, recoja en su párrafo primero , tales elementos esenciales que no solo, los establece para el trabajador en sí, sino también para sus familiares dependientes, y agrega, la última reforma del año 2019, que deberán estar implícitas en esas libertades el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres y que debe ser libre de artículo de comercio, tema que ya hemos tratado, y además debe asegurar la vida digna y la salud de éstos y sus cercanos.

También se establece en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, artículo 23, que reza: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo...”<sup>44</sup>

Como puede advertirse de lo anterior, el concepto es tan amplio, que el mismo engloba ya una serie de características que fortalecen, por lo menos en el espíritu del legislador, el esfuerzo por establecer para el trabajador y su familia una condición de vida decorosa.

## **2.9.- El principio de igualdad y derecho del trabajo**

Es importante establecer una idea de dignidad humana, la cual puede ser definida como el derecho que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona. La historia nos muestra muchos casos en que la dignidad humana ha sido avasallada.

Ahora bien, partiendo de este principio existe la dignidad humana en el trabajo; como es bien sabido a lo largo de la historia han existido un sinnúmero de casos en el que la dignidad en el trabajo es sobrepasada, incluso hasta en la actualidad, pero los ordenamientos buscaban compensar esta abismal desigualdad. Trabajo humano son las actividades en las que, usando diversos recursos, instrumentos y

---

<sup>44</sup> Declaración De Los Derechos Humanos Adoptado Por La Asamblea General De Las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), 3 De Diciembre De 1948, París. Editor Paul Williams..

medios técnicos, el ser humano produce los bienes necesarios para su vida y su desarrollo. Toda actividad tiene su origen en un sujeto, y el trabajo humano precisamente deriva desde luego en los factores de producción.

De ahí que su trabajo se vincula necesariamente a su condición y dignidad como persona. Por ello, en el trabajo se distinguen dos aspectos: uno el de la actividad que produce y otro el del sujeto que trabaja. Ambos aspectos no deben separarse.

El aspecto objetivo del trabajo puede variar, y de hecho ha variado, de un tiempo a otro, de una cultura a otra, de un lugar a otro, según muchos factores que inciden en la producción de los bienes, pero el sujeto del trabajo, es decir quien trabaja, permanece igualmente digno en toda circunstancia. Si antes se producía un bien usando tal materia prima, con tales instrumentos y con tales técnicas, ahora se produce con otra materia prima, con diferentes instrumentos y con nuevas técnicas. Quien trabaja es siempre un ser humano. La relación entre trabajo en su aspecto productivo y trabajo en cuanto al sujeto que trabaja suele proponerse como la relación entre el trabajo en sentido objetivo y el trabajo en sentido subjetivo. Hay que aclarar que no debe confundirse esta subjetividad del hacer con la subjetividad del conocer, según la cual el sujeto conoce el objeto de acuerdo con su propio punto de vista. En otras palabras, no se habla aquí de lo que un sujeto piensa del trabajo, sino del sujeto-agente que lleva a cabo el trabajo. La subjetividad, entendida como hemos mencionado, es lo que le da al trabajo el valor que le corresponde, su dignidad. Por ello el trabajo no es nada más una mercancía, como si se tratara de algo impersonal que forma parte de un proceso anónimo de producción.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> De La Cueva, Mario. Derecho obrero (industrial). Versiones taquigráficas de los cursos de derecho sustentados en la Facultad Nacional de Jurisprudencia. México Ed, UNAM .1936

## 2.10.-La idea de dignidad humana en el trabajo

Es importante establecer una idea de dignidad humana, la cual puede ser definida como el derecho que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona. La historia nos muestra muchos casos en que la dignidad humana ha sido avasallada.

Ahora bien, partiendo de este principio existe la dignidad humana en el trabajo; como es bien sabido a lo largo de la historia han existido un sinnúmero de casos en el que la dignidad en el trabajo es sobrepasada, incluso hasta en la actualidad, pero los ordenamientos buscaban compensar esta abismal desigualdad. Trabajo humano son las actividades en las que, usando diversos recursos, instrumentos y medios técnicos, el ser humano produce los bienes necesarios para su vida y su desarrollo. Toda actividad tiene su origen en un sujeto, y el trabajo humano precisamente deriva desde luego en los factores de producción.

De ahí que su trabajo se vincula necesariamente a su condición y dignidad como persona. Por ello, en el trabajo se distinguen dos aspectos: uno el de la actividad que produce y otro el del sujeto que trabaja. Ambos aspectos no deben separarse.

El aspecto objetivo del trabajo puede variar, y de hecho ha variado, de un tiempo a otro, de una cultura a otra, de un lugar a otro, según muchos factores que inciden en la producción de los bienes, pero el sujeto del trabajo, es decir quien trabaja, permanece igualmente digno en toda circunstancia. Si antes se producía un bien usando tal materia prima, con tales instrumentos y con tales técnicas, ahora se produce con otra materia prima, con diferentes instrumentos y con nuevas técnicas. Quien trabaja es siempre un ser humano. La relación entre trabajo en su aspecto productivo y trabajo en cuanto al sujeto que trabaja suele proponerse como la relación entre el trabajo en sentido objetivo y el trabajo en sentido subjetivo. Hay que

aclarar que no debe confundirse esta subjetividad del hacer con la subjetividad del conocer, según la cual el sujeto conoce el objeto de acuerdo con su propio punto de vista. En otras palabras, no se habla aquí de lo que un sujeto piensa del trabajo, sino del sujeto-agente que lleva a cabo el trabajo. La subjetividad, entendida como hemos mencionado, es lo que le da al trabajo el valor que le corresponde, su dignidad. Por ello el trabajo no es nada más una mercancía, como si se tratara de algo impersonal que forma parte de un proceso anónimo de producción.<sup>46</sup>

## **2.11.-La existencia decorosa del ser humano como trabajador**

En éste se aborda que el fin del trabajo es otorgar una vida decorosa, lo cual significa que pueda tener un adecuado estilo de vida y sobre todo que sea integral.

A lo que se refiere una vida decorosa es que el hombre, a través del salario, debe cubrir todas las necesidades que se le presenten, incluyendo culturales, recreativas, etc. Y además poder hacer frente a la manutención de su núcleo familiar. Incluso se debe tomar como perspectiva el momento en el que ese principio es interpretado, por ejemplo, en la antigüedad la población únicamente requería un hogar, salud, ropa y alimentos; perspectiva que ha cambiado bastante en la actualidad ya que existen necesidades primarias con las que antes no se contaban, como por ejemplo celular, auto, internet, etc. De ahí que dichos principios sean subjetivos dependiendo la región geográfica y época en la que se interprete.

Y aunque existió un gran avance al velar por estos principios e incluirlos como un derecho inherente al ser humano, no ha sido posible darle un correcto desarrollo, tan es así, que se tuvo que fijar una unidad de salario mínimo para la supuesta realización de dichas actividades; que, dicho sea de paso, los encargados de fijarlos no han establecido el correcto valor que conlleva.

---

<sup>46</sup> De La Cueva, Mario. Derecho obrero (industrial). Versiones taquigráficas de los cursos de derecho sustentados en la Facultad Nacional de Jurisprudencia. México Ed, UNAM .1936

## **2.12.- La doctrina de la responsabilidad y el derecho del trabajo**

Aunque, es difícil determinar hasta qué punto existe la responsabilidad en el derecho del trabajo y el concepto a definir, ya que es un término poco explorado, tomaremos la opinión de Néstor de Buen, fue el resultado del nacimiento del derecho social, entre el patrón y el trabajador, derivado de su relación que deviene de un contrato, como consecuencia de riesgos profesionales y de acuerdo con el artículo 123 constitucional y 3º de la Ley Federal del Trabajo debe hacer frente y responder , y que en el ámbito salud puede ser subrogado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.<sup>47</sup>

## **2.13.-Otros principios rectores laborales en México**

Sería motivo de una nueva investigación, hablar pormenorizadamente de todos y cada uno de los principios rectores que se establecen en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, acerca de los principios que rigen la vida laboral en México, sin embargo, de manera general advertimos que el legislador deja dos aspectos importantes a tratar, un primer grupo, inherente al ser humano, otro que vislumbra cuestiones técnicas, para efectos del presente trabajo, los citaremos de manera somera:

Para tal efecto, nos permitimos transcribir la parte del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo:

**Artículo 3o.-...**” Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la

---

<sup>47</sup> <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/1944/2201>

productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones...”<sup>48</sup>

### **2.13.1.-La no discriminación y de violencia laboral**

Tal como establece el artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo, <sup>49</sup> deben de existir elementos de derechos fundamentales, que deben dar inicio a una relación laboral, tal es la no discriminación laboral. Dicha prerrogativa hace alusión a la prohibición de que exista una desigualdad de trato por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, así como por razón de lengua.

Esta discriminación no puede darse ni de forma directa (mediante actos o decisiones concretas) ni indirectamente (mediante disposiciones legales, reglamentarias, convenios colectivos o pactos individuales) y por ello se declaran nulos y carecen de efectos todas las disposiciones normativas, cláusulas de convenio colectivo acuerdos individuales y decisiones discriminatorias.

Para aclarar un poco más los elementos de la discriminación, tomaremos los criterios de la Corte, para tratar de explicarlo, así según la Tesis de Jurisprudencia Tesis P./J.9/2016, Décima Época, Libro 34, septiembre de 2016, Tomo I, cuyo título lo es:

***“...El Principio de Igualdad y No Discriminación. Algunos Elementos Que Integran el Parámetro General.***

---

<sup>48</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio 2019.

<sup>49</sup> De La Cueva, Mario. . Derecho obrero (industrial). Versiones taquigráficas de los cursos de derecho sustentados en la Facultad Nacional de Jurisprudencia. Ed. UNAM 1936, México

*El principio de igualdad y no discriminación permea todo el ordenamiento jurídico. Cualquier tratamiento que resulte discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos reconocidos en la Constitución es, per se, incompatible con ésta. Es contraria toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con algún privilegio, o que, inversamente, por considerarlo inferior, sea tratado con hostilidad o de cualquier forma se le discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación. Sin embargo, es importante recordar que no toda diferencia en el trato hacia una persona o grupo de personas es discriminatoria, siendo jurídicamente diferentes la distinción y la discriminación, ya que la primera constituye una diferencia razonable y objetiva, mientras que la segunda constituye una diferencia arbitraria que redundaría en detrimento de los derechos humanos. En igual sentido, la Constitución no prohíbe el uso de categorías sospechosas, sino su utilización de forma injustificada. No se debe perder de vista, además, que la discriminación tiene como nota característica que el trato diferente afecte el ejercicio de un derecho humano. El escrutinio estricto de las distinciones basadas en las categorías sospechosas garantiza que sólo serán constitucionales aquellas que tengan una justificación muy robusta.<sup>50</sup>*

Así las cosas, es importante para este apartado, diferenciar entre la distinción, que también la propia Ley Federal del Trabajo menciona, que no se considera discriminatorio, las distinciones, exclusiones o preferencias, que se sustenten en las calificaciones particulares, que exija una labor determinada, sino más bien, la discriminación, se dan con base en la diferencia, arbitraria que vaya directamente en contra de la persona, quien tiene el derecho fundamental del respeto por el simple hecho de ser.

---

<sup>50</sup> Tesis de Jurisprudencia Tesis P./J.9/2016, Décima Época, Libro 34, septiembre de 2016, Tomo I

### **2.13.2.-La promoción en la capacitación, adiestramiento y la certificación de competencias y la calidad en el trabajo**

La capacitación y adiestramiento es la obligación legal que desde 1970 le viene impuesta a los patrones, correspondiéndole a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, promoverlas y vigilarlas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal<sup>51</sup> y el reglamento interior de la propia secretaría publicado en el Diario Oficial de la federación el 23 de agosto de 2019<sup>52</sup>.

Esta institución regulada por el derecho del trabajo y elevada a rango constitucional en 1978, es de orden público e interés social, que beneficia tanto al trabajador, a la empresa y a la sociedad en general, tiene su fundamento en la necesidad y conveniencia de hacer más útiles y diestros a los trabajadores a fin de que haya más productividad y mejor calidad en los bienes y servicios de las empresas.

Su regulación se encuentra plasmada en el artículo 153 en sus apartados: A al N, de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se hará un resumen del objetivo del legislador:

Dicho artículo establece que los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento con el fin de elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, esto obedece a los planes y programas formulados, donde intervienen el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

---

<sup>51</sup> Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ciudad de México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976. Art. 40

<sup>52</sup> Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ciudad de México, Diario Oficial de la Federación, 21 de agosto de 2019.



La capacitación puede ser otorgada dentro de la misma empresa o fuera de ella, pero por ser una cuestión de orden social, tanto los planes y programas, así como el número de trabajadores capacitados y las ramas del conocimiento a capacitar debe ser del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de personal propio, o instructores certificados por la instancia en comento.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, deben ser impartidos dentro de la jornada de labores y obedecer a las propias necesidades de la empresa, tener una planeación estratégica y el objeto que el trabajador, dentro del área que desempeña sus actividades obtenga los conocimientos necesarios para así perfeccionar, su conocimiento y desempeño y por tanto elevar su productividad, El adiestramiento tendrá por objeto, hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo, o bien, mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

Para ello, las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones.

### **2.13.3.-La prohibición de hostigamiento**

Para entender el concepto, nos permitiremos citar el artículo 3o. bis vigente. - que reza: "...Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y b) Acoso

sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión.”<sup>53</sup>

Otro de los pensamientos establecidos es la discriminación laboral, como lo son por motivos de religión, lengua, raza, etc. Dicha prerrogativa hace alusión a la prohibición de que exista una desigualdad de trato por razón de sexo, estado civil, por razón de edad dentro de los límites marcados por la ley, por razón de raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, así como por razón de lengua. Esta discriminación no puede darse ni de forma directa (mediante actos o decisiones concretas) ni indirectamente (mediante disposiciones legales, reglamentarias, convenios colectivos o pactos individuales) y por ello se declaran nulos y carecen de efectos todas las disposiciones normativas, cláusulas de convenio colectivo acuerdos individuales y decisiones discriminatorias.

Así mismo se hace alusión a que el hombre no puede ser víctima de discriminación una vez que se encuentre laborando. Abarca el proceso de contratación, permanencia y desde luego, el despido. También se hace énfasis en que desde luego el trabajador debe entregar toda su energía, capacidad y hacer sus mejores méritos para cumplir con el trabajo que se le demanda; motivo que se liga a la discriminación ya que debe contemplarse las aptitudes del género o ser humano en específico para poderle establecer una exigencia en base a sus aptitudes y capacidades.

---

<sup>53</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio 2019. Art. 3° Bis

## CAPÍTULO III

### LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SU NORMATIVA EN FAVOR DE LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES, LA LIBERTAD SINDICAL Y LAS INSTITUCIONES QUE LA APLICAN.

#### 3.1.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 y sus reformas

La Ley Federal del Trabajo, que es la máxima ley en materia laboral que rige en nuestro país, establece, un marco legal, que a continuación citaremos brevemente y con ello, da nacimiento a las instituciones que la aplican, por lo que consideramos importante citar en primer término su estructura básica, la cual enunciaremos tal como se encuentra en el texto vigente para el año 2020:

Por su estructura, la Ley Federal del Trabajo con las últimas reformas se compone de 16 Títulos, 1010 artículos y 13 transitorios.

El cuerpo de esta ley prevé los siguientes títulos temáticos:

- **Título Primero. - Principios generales.** Donde se plasman los elementos fundamentales que rigen las relaciones obrero-patronales, desde mi punto de vista un verdadero principio dogmático y filosófico que protege la dignidad humana de los trabajadores.
- **Título Segundo. - Las relaciones individuales de trabajo.** Que establece el inicio, duración, suspensión, rescisión y terminación de éstas. Título integrado por siete capítulos.
- **Título Tercero. -Condiciones de trabajo.** Donde se regula y definen los elementos y derechos de los trabajadores, tales como jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, normas protectoras del salario y el reparto de utilidades. Contiene 8 capítulos

- **Título Cuarto. - Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.** Define los derechos y obligaciones tanto de los patrones como de los trabajadores, dentro de la relación laboral se plantea un capítulo tercero bis, con la innovación de la ampliación acerca de la productividad, formación y capacitación de los trabajadores. Lo conforman cinco capítulos.
- **Título Quinto. - Trabajo de las mujeres.** Regula lo relativo al derecho laboral femenino. Posee un “bis” que regula el trabajo de los menores también.
- **Título Sexto. - Trabajos especiales.** En virtud de que existen relaciones laborales, que, por su propia y especial naturaleza, requieren, horarios o condiciones especiales para su desarrollo se establece el presente apartado. Consta de 17 capítulos.
- **Título Séptimo. - Relaciones colectivas del trabajo.** Se establece el derecho a la asociación, a través de las coaliciones que tanto patrones como trabajadores pueden formar, establece las reglas de creación, funcionamiento y fin. Posee ocho capítulos.
- **Título Octavo. - Huelgas.** Se consagra y define el derecho de huelga y su procedimiento.
- **Título Noveno. - Riesgos de trabajo.** Define el accidente de trabajo, el riesgo de trabajo, la responsabilidad del patrón y establece la tabla indemnizatoria.
- **Título Décimo. - Prescripción.** Establece los términos legales, en favor de los trabajadores para hacer valer sus derechos.
- **Título Once. - Autoridades del trabajo y servicios sociales.** Establece las instituciones oficiales que dan vida a la normatividad laboral, sus fines y

funciones, incluye la reforma para otorgar competencia a los Tribunales en material laboral. Posee doce capítulos.

- **Título Trece. Representantes de los trabajadores y de los patrones.** Todo lo referente a la representación y procedimientos de selección de los representantes, ante las Comisiones Nacionales de Salarios Mínimos, Consultivas y para la Participación de Utilidades.
- **Título Trece Bis.- Sin título,** establece la conciliación prejudicial, los conciliadores y sus funciones.
- **Título Catorce.- Derecho procesal del trabajo.** Establece el marco procesal de las relaciones laborales en veinte capítulos. Es el más extenso del corpus.
- **Título Quince.- Procedimientos de ejecución.** Estipula de qué manera deben llevarse a cabo los procedimientos de pago o embargo, como fin de las controversias laborales, en tres distintos capítulos.
- **Título Dieciséis. - Responsabilidades y sanciones.** Establece las consecuencias por causa de las violaciones de las normas del trabajo principalmente a los patrones.<sup>54</sup>

La Ley Federal del Trabajo, a partir de su promulgación en el año 1931, no ha sufrido reformas sustanciales, sino hasta el año de 2019, sin embargo, citaremos algunas de las más importantes:

La reforma del año 2012, publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 30 de noviembre 2012, que tuvo como principal aportación del partido de derecha en ese entonces con la noción de “trabajo digno”, como una forma de enfrentar las

---

<sup>54</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio 2019 .

numerosas desigualdades laborales, con el fin de que, todos los mexicanos tengan las mismas oportunidades.<sup>55</sup>

Reforma que supone el reconocimiento del trabajo como un deber y un derecho social, y el respeto a las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, así como las modificaciones dentro del derecho colectivo, que presuponen, el acceso a uno o más sindicatos dentro de la misma unidad económica, lo que da, desde un punto de vista particular, más libertad para la clase trabajadora en el momento de elegir porque sindicato quiere ser representado.<sup>56</sup>

### **3.2.- Clasificación de los trabajadores desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo**

#### **3.2.1.- Definición de trabajador**

La Real Academia Española, lo define como la persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.<sup>57</sup>

El artículo Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo vigente para el año 2020, lo define de la siguiente manera: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 30 de noviembre 2012. Art. 3º Bis

<sup>56</sup> Ibidem

<sup>57</sup> <https://dle.rae.es/trabajador>

<sup>58</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio 2019. Art. 8º

### **3.2.2.- El trabajador de acuerdo a sus funciones**

Por sus funciones los trabajadores, se clasifican en trabajadores con condiciones generales y cuya regulación se haya en el título tercero de la Ley Federal del Trabajo, aunque el título mencionado, propiamente no los define así, a lo largo de los años se le ha dado ese tratamiento; trabajo de las mujeres y de los menores (título quinto y quinto bis) y aquellos trabajos especiales, entre los cuales destacan, según el Título sexto de la propia ley, trabajadores de confianza, buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, autotransportes, maniobras del servicio público federal, del campo, agentes de comercio, deportistas profesionales, actores y músicos, trabajo a domicilio, personas del hogar, mineros, restauranteros, industrias familiares, médicos residentes, docentes universitarios.<sup>59</sup>

Únicamente los citaremos en este apartado, de manera genérica por no ser motivo de estudio y análisis del presente trabajo, y que, la diferencia entre éstos trabajadores, varia en las funciones y condición biológica que realizan, que va correlacionado con las prestaciones que perciben como remuneración y contraprestación por el desempeño subordinado y personal a disposición hacia el patrón.

### **3.2.3.- Definición de oficio, actividad profesional y trabajo especial**

Independientemente de la clasificación de los trabajadores de acuerdo a sus funciones, existen, desde mi punto de vista y con base en los artículos 92 y 93 de la Ley Federal del Trabajo, para efectos de fijación del salario mínimo y mínimo profesional tres clases de trabajadores, aquellos que desempeñan un oficio, los profesionistas y los que realizan trabajos especiales.

La ley laboral es oscura en cuanto a la definición de los tres conceptos anteriores, sin embargo, aportaremos, las siguientes definiciones:

---

<sup>59</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio 2019. Título VI

Definición de oficio: Actividad laboral habitual, especialmente la que requiere habilidad manual o esfuerzo físico.<sup>60</sup>

Definición de actividad profesional: Se entiende, que el que la realiza está preparado para ella, es decir, tiene una titulación que acredita que puede hacer dicha actividad. Para resumir, la actividad profesional es aquella ejecutada únicamente mediante el conocimiento y experiencia profesional del trabajador de manera individual. A veces incluso se puede pertenecer a un colegio profesional.<sup>61</sup>

Definición de trabajos especiales: Los trabajos especiales son actividades económicas específicas que, debido a su naturaleza, necesitan una regulación especial, ya sea por su importancia, delicadeza o por la vulnerabilidad de las partes que conforman la relación laboral.<sup>62</sup>

### **3.3.- El salario**

#### **3.3.1.- Concepto de salario, salario mínimo y salario mínimo profesional**

Según el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo del texto vigente, “salario” es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.<sup>63</sup>

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el salario mínimo es la suma mínima que deberá pagarse al trabajador, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países.<sup>64</sup>

---

<sup>60</sup> <https://www.lexico.com/es/definicion/oficio>

<sup>61</sup> <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/html/wo9059.html>

<sup>62</sup> <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/09/trabajos-especiales.html>

<sup>63</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio 2019. Art. 82 Bis

<sup>64</sup> [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun\\_3265511\\_20150910\\_1441900383.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun_3265511_20150910_1441900383.pdf)



La Ley Federal del Trabajo establece en el capítulo VI que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Así mismo establece que deberá satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Será de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Los tipos de salario mínimo podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.<sup>65</sup>

De lo anterior se desprende que existen dos clasificaciones del salario mínimo:

- Los salarios mínimos generales y

- Los salarios mínimos profesionales, que regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación, que la Comisión de Salarios Mínimos ha definido como la cantidad mínima establecida por la ley que los patrones deben pagar a aquellos trabajadores que pertenecen a una rama de carácter económico profesional.<sup>66</sup>

Ambos, se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las

---

<sup>65</sup> [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun\\_3265511\\_20150910\\_1441900383.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun_3265511_20150910_1441900383.pdf)

<sup>66</sup> <https://www.gob.mx/Conasami/Documentos/Tabla-De-Salarios-Minimos-Generales-y-Profesionales-Par-Areas-Geograficas>

comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

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

### **3.3.2.-Naturaleza del salario**

Por la propia naturaleza de los salarios, que se traduce en la subsistencia del trabajador y de su familia, los trabajadores dispondrán libremente de el, el derecho a percibir el salario es irrenunciable, se pagará directamente al trabajador, en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda, según el capítulo séptimo del título Tercero de la Ley Laboral.<sup>67</sup>

### **3.3.3.- Doctrina acerca del salario**

Para efectos de este trabajo de investigación y por ser base de las conclusiones y propuesta, citaremos a Mario de la Cueva y su opinión respecto al salario y salario mínimo; el citado autor menciona que el salario del trabajador es el patrimonio de éste, que proviene de su energía de trabajo, pues es lo que aporta en la empresa, esa energía entregada conlleva su vida misma y su salud que otorga a cambio de la expectativa de un nivel de vida auténticamente humano, por lo tanto el salario debe cumplir de manera amplia y generosa las necesidades tanto del trabajador como de su familia; es por ello que el artículo 123 constitucional de la primera publicación de 1917 habla de un salario remunerador.

---

<sup>67</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio 2019. Art. 82 Bis

El salario debe de considerar el principio de igualdad en las condiciones de trabajo para todos los trabajadores, aportando así la idea de que además de remunerador debe de ser justo.

Dicho autor también, habla de la jerarquía de salarios que, partiendo de la base del salario mínimo haya una segunda realización en los salarios concretos fijados por los trabajadores y por los patronos; de ahí que el salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador y el segundo peldaño se constituye por el salario que fija el trabajador o el patrono determinado en los contratos colectivos, previa la observancia de los requisitos de intensidad y calidad en el desempeño laboral.

El concepto de salario remunerador como término apareció por primera vez en nuestro derecho mexicano en el artículo 123 fracción XXVII, inciso b) que decretaba la cláusula que fijara un salario que no sea remunerador a consideración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el caso en concreto, si bien es cierto, no se fijaron las circunstancias que debiesen concurrir como humanas, técnicas y económicas para que los tribunales determinaran la equidad, se tomó como punto de partida la condición de las personas, su grado de preparación técnica, la eficiencia demostrada y la remuneración percibida con base en el desempeño profesional, en fábricas o talleres de determinada zona económica, la importancia de la actividad para el mejor éxito de la producción y otros factores semejantes.

De manera particular siempre se defendió la tesis que el principio de igualdad de salario rige únicamente dentro de la negociación a la que se presta el trabajo, es decir, si existen varias empresas de la misma categoría y dentro de una misma zona nada justifica que los salarios sean diversos en cada una de ellas y nada tiene que ver si la actividad de un trabajador es la misma o mayor intensidad y calidad que la de otros trabajadores en otras empresas.

### **3.3.4.- Concepto de salario justo**

Es difícil definir lo que es salario justo, dado que pertenece al reino de los valores, sin embargo, el artículo quinto de nuestra carta magna, en la que hace referencia a la justicia social nos aporta la idea de que el salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, social e intelectual y que da la oportunidad al hombre de vivir de manera decorosa, educar a sus hijos, contribuir a su país y ser parte del progreso de los hombres.<sup>68</sup>

### **3.3.5.- La igualdad del salario y la no discriminación**

Por otra parte, mencionaremos la naturaleza del salario según el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde claramente establece, que en el salario debe regir el principio de igualdad y no discriminación, debe proteger los bienes básicos del trabajador y se sustenta en el hecho de la subsistencia del trabajador y de su familia y además lleva implícito la posibilidad de acceder a vivienda, vestido, alimentación, educación, servicios médicos y medicinas.

**“...Suplencia de la queja en materia laboral prevista en el Artículo 76 bis, Fracción IV, de la Ley de Amparo...”**

. Su improcedencia tratándose del patrón no viola los principios de igualdad y no discriminación consagrados en los artículos 1o. de la Constitución Federal; 7 de la declaración universal de los derechos humanos; 14 del pacto internacional de derechos civiles y políticos; y, 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.”

Los principios de igualdad y no discriminación implican que las autoridades no traten diferente a los individuos cuando se encuentren en la misma situación jurídica;

---

<sup>68</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,(CPEUM) , Ciudad de México, 5 de febrero de 1917. Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 30 de noviembre 2012. Art. 5°

no obstante, en materia laboral la figura de la suplencia de la queja se origina en la desigualdad procesal de las partes y la necesidad de proteger ciertos bienes básicos, la primera deriva, primordialmente de tres aspectos: a) El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo regulan las relaciones laborales como un derecho de clases; b) La mayor posibilidad económica del patrón para llevar un litigio; y, c) Al tener el patrón el control o la administración de la empresa, tiene mayores posibilidades de allegarse elementos probatorios para el juicio; elementos que justifican la desigualdad procesal entre el patrón y el trabajador. Por otra parte, la protección a bienes básicos se sustenta en el hecho de la subsistencia del trabajador y de su familia con base en su salario, con todo lo que lleva implícito (vivienda, vestido, alimentación, educación, servicios médicos y medicinas), por lo que en atención a dichos elementos objetivos, no es dable suplir la queja deficiente a la parte patronal en sus conceptos de violación; consecuentemente, el artículo 76 Bis, fracción IV, de la Ley de Amparo no viola los principios de igualdad y no discriminación consagrados en los artículos 1o. de la Constitución Federal; 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y, 1 y 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos.<sup>69</sup>

### **3.3.6.- Principio protectorio del salario**

El artículo 4º vigente de la Ley Federal del Trabajo, establece que, sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos del trabajador, cualquier estipulación que establezca, como reza en su fracción quinta y sexta, que el trabajador perciba un salario inferior al mínimo, o bien un salario que no sea remunerador a juicio del tribunal, se considerará como nulo.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Décima época, Tesis XIII.T.A. L (10ª ), publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XX, Mayo de 2013 Tomo 3, página 2139, 2003775

<sup>70</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio de 2019. Art 4º

Según Alonso Olea el principio protectorio del trabajador es indispensable para que una nación garantice la paz social y sea moralmente justa, esto opera tanto en el derecho colectivo como en el individual del trabajo, pues el fin es nivelar las desigualdades sociales, económicas y culturales entre el patrón y el trabajador.<sup>71</sup>

Para efectos del tema, existe también un criterio de lo que, el artículo 5 A) fracción XVIII vigente de la Ley del Seguro Social toma como base para lo que llamamos “salario base de cotización” que se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.<sup>72</sup>

Cabe resaltar que tanto la ley como los criterios de la Corte, son claros ya que, los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. (Artículo 88 de la Ley Federal del trabajo), así como tampoco puede haber un cambio de condiciones laborales que impliquen un detrimento en contra del trabajador.<sup>73</sup>

### **3.3.7.- Fijación del salario**

Según el capítulo quinto, título tercero de la Ley Federal del Trabajo el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, a precio alzado, o de cualquier otra manera y se integrará por los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador.

---

<sup>71</sup> Alonso Olea, Manuel, “Derecho Del Trabajo, Octava Edición, Madrid S.E 1983. Págs. 23-26.

<sup>72</sup> Salario Base De Cotización Previsto En El Artículo 5 A, Fracción XVIII De La Ley Del Seguro Social. Es Equivalente Al Salario Integrado Definido En El Artículo 84 De La Ley Federal Del Trabajo. Tesis: I. 3 O T. 161 L, 9ª Época, Semanario Judicial De La Federación Y Su Gaceta, T, XXV, Abril De 2007, Página 1827.

<sup>73</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio de 2019. Art. 88

Sin embargo dicho salario como mencionamos en el capítulo II del presente trabajo y que, según la Declaración de los Derechos Humanos en su artículo 23 numeral segundo, toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual, de esta manera podemos observar que tanto los organismos internacionales como nuestra Carta Magna buscan garantizar igualdad en el trabajo y consecuentemente una remuneración igual que reiteradamente se ha venido manifestando, debe ser tal que permita a los trabajadores contar con los recursos suficientes para poder cumplir las necesidades básicas de él y de su familia.<sup>74</sup>

### **3.3.8.- Salario remunerador**

Según el artículo 85 vigente de la Ley Federal del Trabajo el salario deberá de ser remunerador y nunca fijado al menor establecido como mínimo, de acuerdo a las disposiciones de La Ley Federal del Trabajo y para fijarlo deberá tomarse en consideración la calidad y cantidad del trabajo; entendiéndose por trabajo igual el desempeñado en puesto, jornada y condiciones según el artículo 86 de la ley mencionada.<sup>75</sup>

### **3.3.9.- La determinación del monto de los salarios**

Como mencionamos, según el maestro Mario De La Cueva, la determinación del monto de los salarios se produce de dos maneras: una colectiva, que es la que se pacta en contratos colectivos y contratos ley, y otra individual que se mediante el acuerdo entre patrón y trabajador.<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> Declaración De Los Derechos Humanos Adoptado Por La Asamblea General De Las Naciones Unidas En Su Resolución 217 A (III), 3 De Diciembre De 1948, París. Editor Paul Williams.

<sup>75</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio de 2019. Art. 85

<sup>76</sup> De La Cueva, Mario. - "El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo". - Décima Primera Edición, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., Capítulo XVII

El artículo 85 de la ley laboral publicada en el Diario de la Federación el día 22 de junio del año de 1981, establecía que el salario se estipularía libremente entre el trabajador y el patrón, lo que constituía un contractualismo individualista y liberal del derecho civil; por lo que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos enfrentaba el problema de la igualdad del trabajador y el patrono y la autonomía en la contratación laboral, facilitando así la explotación del trabajador, luego entonces ante tal circunstancia, La comisión suprimió dicha declaración y estableció la idea de fijar los salarios de acuerdo a la intensidad y calidad del trabajo completándola a últimas fechas con el concepto de que debe de ser remunerador.<sup>77</sup>

### **3.3.10- A trabajo igual, salario igual**

Independientemente de las funciones de los trabajadores, las condiciones de trabajo deben basarse en el principio de igualdad entre hombres y mujeres, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivos de origen étnico, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión o estado civil.

También en términos de lo ya citado en el capítulo dos, independientemente de las diferencias en cuanto a categoría y funciones, los trabajadores de su clase, deberán de tener las mismas prerrogativas, por el principio de a trabajo igual, salario igual.

### **3.4.- De la relación de trabajo**

Ahora bien, el salario es parte de una obligación contraída entre patrón y trabajador, con un tercer elemento que es la relación de trabajo, por “relación de trabajo” se entiende cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, según

---

<sup>77</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931. Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 22 de junio 1981.- Art. 85.



el artículo 20 de la ley laboral vigente,<sup>78</sup> el medio documental para que esta relación se formalice de acuerdo a los artículos 784 y 804 de la Ley laboral,<sup>79</sup> lo será el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, que además de ser por escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, clave única de registro de población, registro federal de contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón; además deberá especificar si, la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba; el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario; el día y el lugar de pago del salario; y otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón, en virtud de la reforma acaecida en el año 2019,<sup>80</sup> es obligación del patrón solicitar al trabajador la designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia, según el artículo 25 de la ley a quo. Además la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad, según el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.5.- De las jornadas de trabajo**

Ahora bien, podemos definir qué, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, es prerrogativa tanto del trabajador como del patrón fijar la duración de la jornada de

---

<sup>78</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 193.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio de 2019. Art. 85

<sup>79</sup> Ibídem Arts. 784 y 804

<sup>80</sup> Ibidem Arts. 24, 25 y 501

trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales, durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo, podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Es importante mencionar que, las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. En términos de lo establecido en los artículos 58 al 66 de la Ley laboral. Por lo que respecta a la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, según el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo vigente.<sup>81</sup>

### **3.6.- Días de descanso**

Según el capítulo tercero del título tercero de la Ley Federal del Trabajo vigente, por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro y así mismo, los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, ahora bien, los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. Por norma, los trabajadores disfrutaran de días de descanso obligatorio: El 1o. de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; el 1o. de mayo; 16 de septiembre; tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; el 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; el 25 de diciembre, y el que determinen las leyes federales y

---

<sup>81</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 193.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio de 2019 Arts. 58 al 66

locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. (Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo vigente).<sup>82</sup>

### **3.7.- Vacaciones**

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. (Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo vigente), ahora bien por lo que respecta a los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año. (Artículo 77 de la Ley Federal del Trabajo)<sup>83</sup>.

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos. Cabe hacer mención que, las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración y si, la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados. (Artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo vigente)<sup>84</sup>

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. (Artículo 80 de la Ley Federal del trabajo), las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les

---

<sup>82</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019. Arts. 74

<sup>83</sup> Ibídem Arts. 76 y 77

<sup>84</sup> - Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019. Art. 79

corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. (Artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo).<sup>85</sup>

### **3.8.- Aguinaldo**

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos, en el caso del aguinaldo, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste. (Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo vigente)<sup>86</sup>

### **3.9.- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas**

En virtud de que las empresas son generadoras de fuente de riqueza, la ley laboral, prevé, que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (Artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo vigente)<sup>87</sup>.

### **3.10.- Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones**

Todo contrato de trabajo celebrado de manera formal, verbal o de cualquier otra índole, siempre y cuando se demuestre la relación laboral entre el patrón y el trabajador, crea derechos y obligaciones para las partes que intervienen. Estos derechos y obligaciones se encuentran consignados

---

<sup>85</sup> Ibidem Art. 81

<sup>86</sup> Ibidem Art. 87

<sup>87</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019. Art 117

también en la Ley Federal del Trabajo vigente, en sus artículos 132 al 153, así las cosas, las obligaciones de los patrones de manera enunciativa las podríamos clasificar en 1.- Obligaciones de dar que son: Pagar los salarios e indemnizaciones, proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado, para la ejecución del trabajo; y repararlos en cuanto dejen de ser eficientes, siempre y cuando los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramientas propias, proporcionar el número suficiente de asientos o sillas, pagar lo necesario para el sostenimiento, en forma decorosa, de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, es decir, para efectos de este trabajo de investigación, el pago del salario, debe alcanzar para el pago de su preparación o la de sus hijos, entre otros y 2.- Obligaciones que hacer: Expedir cada 15 días, por solicitud de los trabajadores, una constancia escrita de números de días trabajados y del salario percibido y la relativa a sus servicios, poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse, fijar y difundir la disposición conducente de los reglamentos de salud y medio ambiente en un lugar visible de los establecimientos y lugares donde se presta el trabajo, hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias entre otras, el resto de estas obligaciones está contemplado en el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>88</sup>

### **3.11.-Libertad sindical**

Como mencionamos en el capítulo primero, la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en fecha 1917, incorporó importantes derechos humanos en materia social, lo cual fue un logro no solo en nuestro país si no a nivel mundial, ya que vislumbró la dignidad del trabajador preocupándose por establecer la tutela en favor de los satisfactores económicos y sociales al establecer

---

<sup>88</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019. Art 132

en el artículo 123 constitucional<sup>89</sup> los principios rectores relativos a la libertad sindical, al derecho y los beneficios inherentes a quienes lo conforman; dicho artículo, establece una verdadera tutela jurídica que posteriormente se vio plasmada en los artículos 356 y 357 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que establece que: Sindicato: "...Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses..." y que los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia, las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.

Como menciona el maestro José Manuel Lastra Lastra hoy por hoy, la libertad sindical ha sido considerado un derecho natural inherente al ser humano y una manifestación de la libertad individual en cuyo ejercicio existe un grupo con personalidad jurídica diferente a ellos mismos, pero que contribuyen a su constitución, la cual entraña el reconocimiento de la posibilidad y legitimidad jurídica que tienen los sindicatos para considerarse como una categoría social.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ciudad de México, 5 de febrero de 1917. Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 8 de mayo 2020. Art. 123

<sup>90</sup> Lastra Lastra José Manuel, "Libertad Sindical, Enciclopedia Jurídica Mexicana, tomo IV,LF, México, Porrúa/IIJ/UNAM, págs, 1010-1014

Cabe mencionar que el maestro Mario de la Cueva señala que, la libertad del trabajador frente y dentro de la vida de los sindicatos reconoce tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación: Primero, la libertad positiva, que es la facultad que un trabajador tiene de ingresar a un sindicato o la libertad de no ingresar, y tercero, la libertad de separación o renuncia a la asociación sindical.<sup>91</sup>

Ahora bien, como se desprende de los artículos mencionados y establecidos en la Ley Federal del Trabajo, así como de las opiniones de los doctrinarios podemos establecer, que el sindicato es un ente colectivo de trabajadores o patrones, que tiene como fin el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses y que son regidos por los estatutos que lo conforman donde existe la libertad de su organización y vida interna, que son derechos inherentes a ella con el fin de administrarse internamente, elegir libremente a sus dirigentes, la reglamentación que les regirá y con ello lograr un fin máximo que trascenderá la esfera jurídica de sus agremiados y que tendrá la representación legítima ante toda entidad gubernamental y patronal o bien trabajadora, para efectos de la presente tesis de grado únicamente trataremos el “tema de las organizaciones sindicales obreras.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado que la libertad sindical se ejerce de manera positiva cuando el trabajador ingresa o constituye un sindicato y de manera negativa cuando se abstiene de afiliarse a uno o bien se separa y renuncia al ente que está registrado.

Para lo cual nos permitimos transcribir el criterio de la corte en la tesis: P./J. 43/99, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo IX, mayo de 1999.

---

<sup>91</sup> De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, 11a. Ed., Porrúa México, 2000, t. II, págs. 595-956

***“...Sindicación Única. Las Leyes o Estatutos que la Prevén, Violan La Libertad Sindical Consagrada en el Artículo 123, Apartado B, Fracción X, Constitucional...”***

*El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses...<sup>92</sup>*

Así mismo es interesante destacar la opinión de nuestro Alto Tribunal que menciona que la libertad sindical es, “...una garantía social inminente ligada a las libertades de expresión y asociación lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación a alguna decisión...”

***“...Recuento Para Determinar La Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo Previsto en el Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. Las Juntas de Conciliación de Trabajo Deben de Ordenar y Garantizar en su Desahogo Los Trabajadores Emita Voto Personal, Libre, Directo y Secreto...”***

---

<sup>92</sup> Tesis de Jurisprudencia P./J. 43/99, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo IX, mayo de 1999.



Conforme a los principios fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Fundamental, son la Ley Suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y de justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación. Ahora bien, para cumplir con tales principios la autoridad laboral, como rectora del procedimiento tratándose de los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe ordenar que el desahogo de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley citada se lleve a cabo mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, de manera que corresponde a las Juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho; y para ello, deben proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión. Consecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para el desahogo de la prueba indicada deberá, según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto: 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931; 2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica; 3. C. de que el día de la

*celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta; 4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento; 5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y, 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar, previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción.<sup>93</sup>*

Por lo tanto, como podemos advertir la libertad de asociación sindical se encuentra plenamente tutelada como garantía de orden público, no solo por lo establecido en nuestra constitución sino también por lo determinado por nuestros tribunales federales que tiene un origen colectivo, y se conforma por el conjunto de intereses de los integrantes, es decir se trata de una organización de iguales, que con la suma de su individualidad potencializan su estatus de trabajador.

Esto no solo es un tema de orden nacional si no también se encuentra plasmada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 20, que establece: "...Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica, y que se relaciona a la propia declaratoria en su artículo 23, que establece: "... Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses."<sup>94</sup>

Cabe mencionar, que la asociación libre de las personas ha sido también reconocida por la Convención Americana de los Derechos Humanos en su artículo 16 que señala "...Todas las personas tienen derecho de asociarse libremente con

---

<sup>93</sup> Tesis: 2ª./J.150/2008, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. XXVIII, octubre de 2008, pág. 451.

<sup>94</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.- Arts. 20 y 23

fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole”.<sup>95</sup>

Así mismo la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promovió a través del convenio no. 87, la tutela de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Los objetivos fueron: Establecer la estructura y derechos que protege el convenio 87, la normatividad constitucional y legal que desarrolla los postulados del convenio 87, su aplicación y desarrollo, señalar jurisprudencia constitucional sobre el alcance de los postulados del convenio 87 en la normatividad interna.

La importancia del convenio 87 de la OIT, radica en la trascendencia de su contenido en cuanto protege como instrumento internacional el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales, considerándose este como un derecho humano básico y universal, íntimamente ligado a la libertad de expresión, como una forma democrática de participación que encierra la posibilidad de que todas las personas puedan tener el derecho de ser tomadas en cuenta en las cuestiones laborales que las afecten directamente.

El Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización fue adoptado en San Francisco en la 31ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo el 9 de Julio 1948 y entró en vigor el 04 Julio 1950, y está estructurado en cuatro partes: Libertad sindical, protección del derecho de sindicación, disposiciones diversas y disposiciones finales.

Este Convenio protege la libertad de los trabajadores y empleadores, sin distinción alguna, a organizarse para fomentar y defender sus intereses y reconoce que los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse a ellas, para defender sus intereses, es decir, formar y ser parte de sindicatos, sin autorización previa con la única condición de que los afiliados

---

<sup>95</sup> Convención Americana Sobre Derechos Humanos. “Pacto De San José De Costa Rica”. DO 7 de mayo de 1981

observen y respeten los estatutos de la organización sindical, protege esta libertad prohibiendo a las autoridades públicas intervenir o llevar a cabo actos que tiendan a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Otro aspecto importante es la prohibición expresa de que dichas organizaciones de trabajadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

De todo lo anterior queda claro que la preocupación de la organizaciones internacionales, así como de los entes gubernamentales a nivel mundial ha otorgado la más amplia facultad a los trabajadores, como se ha reiterado en varias ocasiones del derecho a la agrupación para mejorar sus condiciones de vida, siendo como medio y elemento primordial para ello su estatus de trabajador.<sup>96</sup>

### **3.12.-Instituciones gubernamentales que velan por el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo**

Es aplaudible la esencia protectora que el artículo 123 Constitucional establece en favor de la clase trabajadora, como lo hemos apuntado en capítulos anteriores, ha sido motivo de reconocimiento mundial, y para ello, también ha establecido autoridades, que lo hagan realidad, lo anterior está contemplando en el Título Once, denominado.- “Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, estableciendo las siguientes instancias para el encargo del cumplimiento: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social”; las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública; El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; A los Centros de Conciliación en materia local; a las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo; a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; al Servicio Nacional de Empleo; a la Inspección del Trabajo; a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y a los Tribunales de las Entidades Federativas. Es decir existen 13 instancias, que son verdaderos

---

<sup>96</sup> Convenio Sobre La Libertad Sindical y La Protección Del Derecho De Sindicalización, Organización Internacional del Trabajo 1948 (Núm. 87).

aparatos gubernamentales para dar vida a nuestra ley laboral, a continuación veremos algunas de las atribuciones que las leyes les confieren.<sup>97</sup>

En primer término mencionaremos que la división para la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de: I. Ramas industriales y de servicios: 1. Textil; 2. Eléctrica; 3. Cinematográfica; 4. Hulera; 5. Azucarera; 6. Minera; 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8. De hidrocarburos; 9. Petroquímica; 10. Cementera; 11. Calera; 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14. De celulosa y papel; 15. De aceites y grasas vegetales; 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18. Ferrocarrilera; 19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y Servicios de banca y crédito. II. Empresas: 1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; 2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. y 3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. También corresponderá a las autoridades federales lo relativo al cumplimiento de las obligaciones patronales en las materias de capacitación y

---

<sup>97</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ciudad de México.- 5 de febrero de 1917. Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 8 de mayo 2020. Art. 123

adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo, según el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo vigente.<sup>98</sup>

### **3.12.1.-: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

La Secretaría del Trabajo y Previsión social, además de acatar lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional , es la encargada de firmar y aplicar Tratados, Acuerdos y Convenios Internacionales en Materia Laboral y de velar por la aplicación de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por los Estados Unidos Mexicanos, además de crear , revisar y analizar las Normas Oficiales Mexicanas y Procedimientos para la Evaluación de la Conformidad de Normas Oficiales Mexicanas expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por otra parte tiene a su cargo el Programa Nacional de Normalización y la Organización y Reglas de Operación del Comité Consultivo Nacional de Normalización además de ser la responsable de lanzar convocatoria de unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación para realizar la evaluación de la conformidad de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo expedidas por la misma secretaría y por último verificar los lineamientos de operación para el otorgamiento de las autorizaciones de funcionamiento de los recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.<sup>99</sup>

### **3.12.2.-La Secretaría de Hacienda y Crédito Público**

Intervendrá en cuanto a la participación de utilidades que, en favor de los trabajadores se generen, esto es así porque, los patrones están obligados a reportar a dicha instancia, el monto generado de utilidades, partiendo de la base de la renta gravable y según las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

---

<sup>98</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto de 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019. Art. 527

<sup>99</sup> <https://www.gob.mx/stps>

### **3.12.3.- Secretarías de Educación Pública**

Le corresponde la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que la ley laboral impone a los patrones en materia educativa, muy en especial, en el área de capacitación y adiestramiento laboral.<sup>100</sup>

### **3.12.4.-Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**

Con las reformas acaecidas a la Ley Federal del Trabajo en el año 2019, se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que se regirá por La Ley Orgánica Del Centro Federal De Conciliación y Registro Laboral, se trata de un organismo público descentralizado de la administración pública federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Será una institución crucial en la reforma laboral, ya que tendrá como funciones la conciliación colectiva, misma que se brindará a petición de las partes o de la autoridad judicial, llevará el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, establecerá planes de capacitación será un organismo auxiliar para los sindicatos o trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, así como verificar el cumplimiento de los principios democráticos y los requisitos legales aplicables; expedirá las constancias de no conciliación; y de representatividad; verificará el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto, en tratándose de revisiones ; proporcionará la documentación e información relativa al registro del contrato colectivo o de la administración del contrato-ley, tabuladores, padrones de trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes y toda aquella información que posea a los tribunales que así lo requieran; hará pública conforme al artículo 365 Bis de la Ley Federal del Trabajo, la información de los sindicatos, y brindar a las

---

<sup>100</sup> <https://www.gob.mx/sep>

personas que lo soliciten copia de los documentos que obren en los expedientes registrados, previo pago de los derechos correspondientes, en términos del artículo 8o. de la Constitución y de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, priorizando la utilización de medios tecnológicos; establecerá un modelo de gestión conciliatoria y administrativa para su adecuado funcionamiento; el Código de Conducta para las personas servidoras públicas del Centro; implementará medidas que garanticen un ambiente laboral libre de todo tipo de discriminación, violencia y acoso, así como la sustentabilidad ambiental del propio órgano; impondrá las multas que correspondan por el incumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley Federal del Trabajo, conforme a la normatividad aplicable, entre otras, para su organización contará con un órgano de gobierno y administración que lo serán, La Junta de Gobierno, y La Dirección General.<sup>101</sup>

### **3.12.5.-Centros de Conciliación en Materia Local**

La principal función de los Centros de Conciliación, lo será el avenimiento de las partes vía prejudicial, y que será atendido por una “autoridad conciliatoria en términos de los dispuesto por el capítulo 13 bis de la Ley Federal del Trabajo vigente,<sup>102</sup> y será el paso previo al inicio de la secuela laboral procesal, iniciará operaciones al mismo tiempo que lo hagan los tribunales laborales como parte de la implementación del nuevo modelo laboral<sup>103</sup>

### **3.12.6.-Procuraduría de la Defensa del Trabajo**

Actualmente por ser una institución ya reconocida a nivel nacional, tiene la función de la representación de los trabajadores y sindicatos, en el procedimiento laboral de manera judicial y extrajudicial, y es la encargada de asesorarlos, también

<sup>101</sup> Ley Orgánica Del Centro Federal De Conciliación Y Registro Laboral Texto Vigente Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 2020

<sup>102</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019. Art. 13 bis

<sup>103</sup> <https://www.gob.mx/stps/prensa/centro-federal-de-conciliacion-y-registro-laboral-entrara-en-operacion-en-2020-luisa-alcalde?idiom=es>, boletín 151/2019, de 23 de agosto 2019



realiza una importante función conciliadora para la terminación de conflictos laborales, serán auxiliares de los Centros de Conciliación y de las conciliaciones, según los artículos 530 al 536 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>104</sup>

### **3.12.7.- Servicio Nacional de Empleo**

Entre sus principales objetivos destacan: El velar por la generación de empleos; la colocación de los trabajadores; supervisar las políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; registrar las constancias de habilidades laborales; la vinculación para la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo; diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable; y coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral. Lo anterior está establecido en el artículo 537 al 539 de la Ley Laboral.<sup>105</sup>

El Servicio Nacional de Empleo estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, tendrá su reglamentación específica, para cumplir con la tarea de promoción de empleos, mediante las acciones de practica de estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana; analizar permanentemente el mercado de trabajo, a través de la generación y procesamiento de información que dé seguimiento a la dinámica del empleo, desempleo y subempleo en el país; tener permanentemente el Sistema Nacional de Ocupaciones, actualizado, orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra; entre otros.

---

<sup>104</sup>Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931. Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019. Art. 530 al 536

<sup>105</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931. Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019. Arts 537 al 539

También, tendrá el objetivo de colocación de trabajadores: mediante las vacantes ofertadas por los empleadores, la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero; emitir convocatorias para formar comités nacionales de capacitación, adiestramiento y productividad en las ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos comités; en materia de registro de constancias de habilidades laborales, establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, entre otras.

En materia de normalización y certificación de competencia laboral, conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes: Determinar los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes. Mediante el establecimiento de un régimen de certificación, aplicable a toda la República. Esto es con base en las atribuciones otorgadas por la Ley Federal del Trabajo en el Título Once, capítulo IV.<sup>106</sup>

Ahora bien, la forma en que el Servicio Nacional de Empleo opera es a través del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores: Que es la norma que, determina las acciones que en dicha materia prevén los anexos de ejecución, específicamente en las facultades de los gobiernos de los Estados sobre agencias de colocación de trabajadores, así como el fortalecimiento de la coordinación entre las citadas agencias y las bolsas de trabajo públicas y privadas.<sup>107</sup>

También lo hace a través del acuerdo para establecer las reglas de operación e indicadores de evaluación y de gestión del programa de apoyo al empleo (PAE). Que tiene como objetivo instaurar los subprogramas y demás acciones que ofrece el

---

<sup>106</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931. Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019. Título Once

<sup>107</sup> Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores. Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, 3 de Marzo 2006.

PAE, así como los lineamientos, la población objetivo, los beneficiarios, requisitos y procedimientos de selección, auditoría, control y seguimiento.<sup>108</sup>

### **3.12.8.- Inspección del trabajo**

Tiene las funciones siguientes: Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; es asesor técnico tanto de trabajadores como de los patrones en materia de cumplimiento de las normas de trabajo; mediante revisiones, pone en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; entre otras, es operado por los Inspectores del Trabajo quienes tienen los deberes y atribuciones de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, a través de visitas a las empresas y establecimientos con el fin, de verificar se cumpla con la normatividad laboral, detectar violaciones y previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas.<sup>109</sup>

### **3.12.9.- Comisión Nacional de Salarios Mínimos**

Está integrado por un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. Tal como lo marca el artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo<sup>110</sup>, es la comisión encarga, previo los estudios correspondientes de determinar, la situación económica general del país, los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas, las variaciones en el coste de la vida por familia, las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales. También realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar: el presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes

---

<sup>108</sup> <https://www.empleo.gob.mx/sne/marco-juridico-sne>

<sup>109</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931. Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019. Título Once, Capítulo V

<sup>110</sup> *Ibíd*em

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, las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores para la fijación del salario mínimo.

Actualmente CONASAMI es un organismo público descentralizado del Gobierno Federal, que se constituyó por Decreto de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT), publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962; en la práctica tiene como objetivo fundamental el fijar el salario mínimo que regirá en el país. Es interesante mencionar que dentro de las reformas del artículo 123 Constitucional, de esa fecha mencionaba en el apartado propuesto como “B” lo siguiente: ”La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer, las condiciones nacionales de la economía nacional. Tomará así mismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.<sup>111</sup>

Actualmente la CONASAMI, tiene como objetivo fundamental, cumplir con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual establece (Inciso VI párrafo segundo) establecer los salarios mínimos generales los cuales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.<sup>112</sup>

---

<sup>111</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ciudad de México, 5 de febrero de 1917. Con sus reformas Diario Oficial de la Federación.- Art. 123

<sup>112</sup> *Ibíd*em

La CONASAMI toma como base para la vigencia del salario mínimo general los ejercicios fiscales que los determina del 1 de enero al 31 de diciembre del año que curse, a menos que haya causas extraordinarias que abrevien el tiempo.

### **3.12.10.- Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos**

En este apartado trataremos las comisiones consultivas de acuerdo al artículo 564 de la Ley Federal del Trabajo, el Presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos será quien determine, las bases de organización y funcionamiento de las Comisiones Consultivas.

Se integrarán, por un presidente, un número igual de representantes de patrones y trabajadores, asesores técnicos y un secretariado técnico

Dichas comisiones, serán las encargadas de solicitar toda clase de informes y estudios de dependencias e instituciones oficiales y entidades públicas y privadas relacionadas con la materia objeto de sus trabajos; estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones; con el fin de fijar los salarios mínimos, los que podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen, salario mínimo que se publicará en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de Diciembre. <sup>113</sup>

### **3.12.11.- Comisión Nacional Para La Participación De Los Trabajadores En Las Utilidades De Las Empresas**

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se integrará con un presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica. Su función principal, será realizar, todos los

---

<sup>113</sup> <http://www.conasami.gob.mx/>

estudios e investigaciones necesarias y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional; y previo a allegarse de todos los elementos que juzgue necesarios o apropiados; determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; dicha determinación se hace con la participación de los trabajadores y a los patrones, a los que se les concede, un término de tres meses para que presenten sugerencias y estudios, acompañados de las pruebas y documentos correspondientes; posterior a ello, la comisión dispondrá del término de ocho meses para que la Dirección Técnica desarrolle el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y dicté la resolución dentro del mes siguiente; la que deberá estar debidamente fundamentada y motivada, dicha resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas; lo que se publicará en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los cinco días siguientes.

El reparto de utilidades también se encuentra incluido en el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo vigente, donde se especifica que el porcentaje fijado por la Comisión Nacional constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.<sup>114</sup>

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades exceptúa a los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades; sin embargo los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores

---

<sup>114</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931. Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019. Art. 120

víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo; en la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación; los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

El pago se dividirá a repartir en 2 partes iguales: la primera: se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios y una segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

De acuerdo con el artículo 122 de la LFT, el reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se pague el impuesto anual, aun cuando esté en trámite la objeción de los trabajadores.<sup>115</sup>

La Comisión Nacional determina el porcentaje de utilidades que cada empresa deberá distribuir entre sus trabajadores; del total de las ganancias corresponde a 10% el monto mínimo de pago que será repartido entre los empleados.<sup>116</sup>

### **3.12.12.-Centro de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México**

---

<sup>115</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.-Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019. Art 122

<sup>116</sup> <https://www.gob.mx/conampros/documentos/utilidades-para-los-trabajadores>

Realizarán la función conciliadora local, y serán organismos públicos descentralizados, y estarán integrados por las titulares de las dependencias que cada ley local señale.

### **3.12.13.-Juntas locales de Conciliación y Arbitraje.**

Para las reformas a la Ley Federal del Trabajo de julio 2019, se derogan todos los artículos que establecían su funcionamiento, (artículos 621 al 624 de la Ley Federal del Trabajo), queda solamente, en estos momentos la creación de los Tribunales en materia laboral, que se están implementado a nivel nacional.<sup>117</sup>

### **3.12.14.- Tribunales del Poder Judicial de la Federación y de las Entidades Federativas.**

De acuerdo a las reformas a la Ley Federal del Trabajo de julio 2019, se derogan todos los artículos que establecían su funcionamiento, (artículos 604, 605 y 610 de la Ley Federal del Trabajo), son los competentes para dirimir controversias en el orden laboral y que en estos momentos nos encontramos en etapa de transición.<sup>118</sup>

### **3.12.15.- Representantes de los trabajadores y de los patrones**

Por último, trataremos solo un comentario breve al Título Trece de la Ley Federal del Trabajo, que prevé de manera explícita los procedimientos para la designación de los representantes de los trabajadores, ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y Comisiones Consultivas, ante la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas, con lo cual se da legalidad y certidumbre a la participación de los estos grupos.<sup>119</sup>

---

<sup>117</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931. Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019.- Arts. 621 al 624

<sup>118</sup> Ibídem.- Arts. 604, 605 y 610

<sup>119</sup> Ibídem.- Título Trece



## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS Y CONCLUSIONES DEL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE PRODUCCIÓN, LA IGUALDAD SUSTANTIVA LABORAL Y EL TRABAJO DIGNO EN EL MÉXICO CONTEMPORÁNEO**

#### **4.1.- La administración como fin social del Estado**

En este apartado citamos al Maestro Trueba Urbina, en su libro “ Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo”, donde refiere, que: “...la personalidad del Estado, no lleva inherente la titularidad de derechos, sino la administración de funciones por lo que su finalidad , tiene por objeto la realización de servicios públicos, que son necesarios para mejorar las condiciones de vida de la colectividad, a través de sus funcionarios, agentes u órganos, empleados y funciones que se les encomiendan a éstos.

Ahora bien, en tratándose de las autoridades del trabajo, según el maestro, son órganos administrativos y jurisdiccionales, tal como acontece con las Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación en las Utilidades de las Empresas, se consideran incluidos los Institutos de Previsión Social, en consecuencia como se dijo, las actividades que realiza el estado en estos temas son característicos de la administración social, ya que dentro de éstos organismos quedan incluidos obreros, sindicatos, patrones , federaciones y confederaciones, los anteriormente mencionados por la intervención que tienen para representar y defender a sus miembros, también dentro de la administración social, tales intervenciones que la ley establece, para los diversos sectores involucrados , tienen como fin también poder cambiar la estructura económica hasta conseguir la supresión de la explotación del hombre por el hombre, por lo tanto, las autoridades sociales, en materia administrativa del trabajo y de la previsión social, deben, en el campo de la administración laboral aplicar la teoría protectora y redentora de los preceptos constitutivos de la Declaración de Derechos Sociales, contemplado en el

artículo 123 Constitucional, independientemente de que la mayoría de los nombramientos para la integración no solo de las comisiones mencionadas, sino de muchas otros, organismos que mencionamos en el capítulo 3, son facultad de designación del ejecutivo, sus integrantes, tienen el deber de no traicionar los principios fundamentales del derecho mexicano del trabajo y de la previsión social.

Por lo tanto, el derecho administrativo del trabajo, es una rama del derecho laboral y éste como parte del derecho social que persigue, la asistencia, tutela y reivindicación de la clase trabajadora, que en opinión del maestro Trueba Urbina, viene a tener tintes burgueses, desde el momento en que el ejecutivo tiene tanta injerencia en las personas que se nombran, aún de los distintos sectores, para la integración de las instituciones jurídicas que integran los consejos de las instituciones gubernamentales laborales.<sup>120</sup>

#### **4.2.- La Política Nacional de Desarrollo Social**

Está regulada por Ley General De Desarrollo Social y tiene como objetivo según el artículo 11, el de propiciar las condiciones que aseguren el disfrute de los derechos sociales, individuales o colectivos, garantizando el acceso a los programas de desarrollo social y la igualdad de oportunidades, así como la superación de la discriminación y la exclusión social, promover un desarrollo económico con sentido social que propicie y conserve el empleo, eleve el nivel de ingreso y mejore su distribución; fortalecer el desarrollo regional equilibrado, y garantizar formas de participación social en la formulación, ejecución, instrumentación, evaluación y control de los programas de desarrollo social.

Ahora bien, la definición y medición de la pobreza, dependerá de los lineamientos y criterios que establezca el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social para su definición, identificación y medición, lineamientos que serán de aplicación obligatoria para las entidades y dependencias

---

<sup>120</sup> Trueba Urbina, Alberto. -Nuevo Derecho Administrativo Del Trabajo, Teoria Integral Tomo Uno, Segunda Edición Actualizada. - Editorial Porrúa S.A. - Caps. V, VI Primera parte y caps II y III Segunda Parte.

públicas que participen en la ejecución de los programas de desarrollo social, y deberá utilizar la información que genere el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, independientemente de otros datos que se estime conveniente, según el artículo 36 de la propia ley, ahora bien los indicadores mínimos establecidos serán al menos: I. Ingreso corriente per cápita; II. Rezago educativo promedio en el hogar; III. Acceso a los servicios de salud; IV. Acceso a la seguridad social; V. Calidad y espacios de la vivienda; VI. Acceso a los servicios básicos en la vivienda; VII. Acceso a la alimentación, y VIII. Grado de cohesión social. Por otro lado el artículo 37, de la ley a quo, establece que: Los estudios del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social deberán hacerse con una periodicidad mínima de cada dos años para cada entidad federativa y con información desagregada a nivel municipal cada cinco años, para lo cual deberán hacerse las provisiones presupuestarias correspondientes en el Presupuesto de Egresos de la Federación, para que el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática pueda llevar a cabo los censos, conteos y encuestas correspondientes.

Según la Ley General De Desarrollo Social, la Política Nacional de Desarrollo Social debe incluir, cuando menos, las siguientes vertientes: I. Superación de la pobreza a través de la educación, la salud, la alimentación, la generación de empleo e ingreso, autoempleo y capacitación.<sup>121</sup>

Ahora bien, sin ser el motivo principal del presente trabajo, citaremos al Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), que es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal con autonomía y capacidad técnica que tiene como fin generar información objetiva, sobre la situación de la política social y la medición de la pobreza en México.<sup>122</sup>

Citamos la anterior reglamentación federal y el consejo, porque, son los que establecen además de la medición de la pobreza una figura importante que es la

---

<sup>121</sup> Ley General De Desarrollo Social Texto Vigente Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de enero de 2004

<sup>122</sup> <https://www.coneval.org.mx/rw/resource/coneval/normateca/2348.pdf>

“canasta básica”, de la cual hablaremos de ella en el presente capítulo, con el único objetivo de comparar los salarios mínimos y promedio actuales, con el costo de ésta.

### 4.3.-Distribución económica de la población para el 2019

En este apartado, analizaremos los datos que ha proporcionado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el último trimestre del año 2019, con respecto a la distribución económica de la población, a continuación, presentamos el mapa conceptual.



Tal como se desprende del mapa conceptual, el total de la población económicamente activa, que hoy cuenta con ingresos lo es de 55, 683,450 personas lo que representa un **42.05%** del total de la población, sin tomar en consideración el rubro de las personas que encuadran en “sin pagos y otros”, que suman 2,526,518 por los motivos que explicaremos más adelante.

- 37,972,002 son asalariados, es decir dependen de un patrón por medio del concepto “trabajo”, lo que representa un **30.04%** del total de la población.
- 12,511,112 por ciento son trabajadores por su cuenta propia, que, si bien es cierto tienen la opción del “seguro facultativo” ante el IMSS, que no cubren toda la cobertura de una seguridad social, y probablemente un salario fluctuante, entendiéndose como trabajo, el desempeño laboral individual, sin un patrón, lo que representa **9.90%** del total de la población.
- Empleadores o patronos, 2,673,818, quienes son fuentes del capital, lo que representa un **2.11%** del total de la población.
- “Sin pago y otros” 2,526,518, que como comentario queda, si el desempeño de un oficio u profesión, no trae aparejada remuneración, no cumple con los requisitos contemplados en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que según lo preceptuado por la Ley Laboral a este segmento no podemos tomarlo como trabajadores.

#### **4.4.- Comparativo de la distribución económica de la población para los años 2005 y 2019**

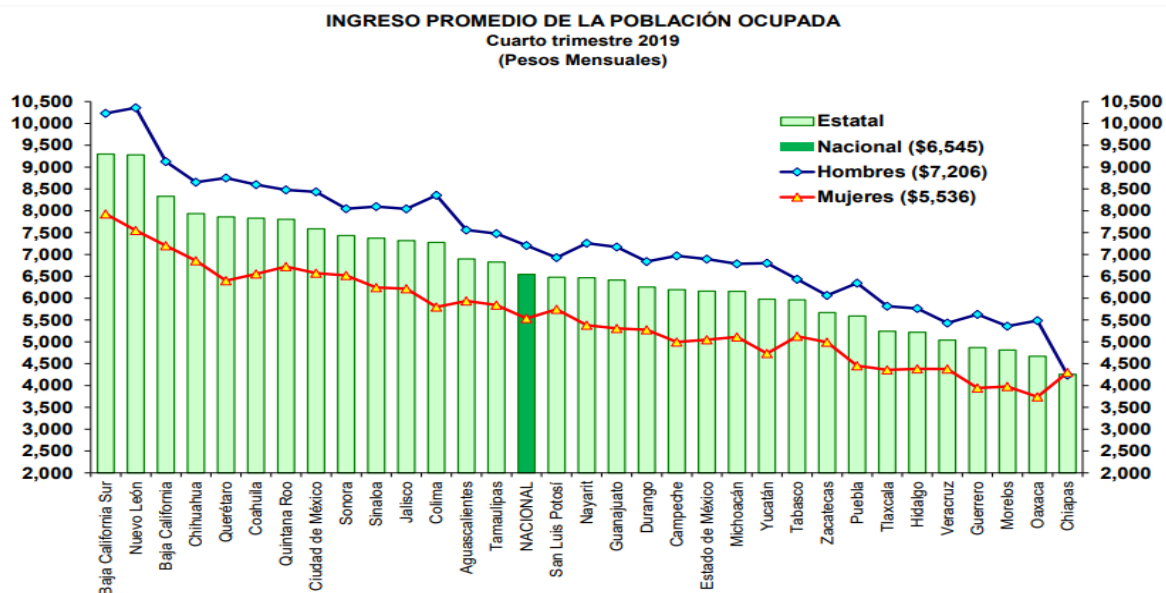
A continuación, proporcionamos los datos que la propia secretaría aporta, para posterior a ello hacer un análisis comparativo.

	1er trim 2005	4to trim 2019
POBLACIÓN TOTAL	<b>106,701,738</b>	<b>126,371,358</b>
<b>2. Población de 15 años y más</b>	<b>73,074,978</b>	<b>95,405,581</b>
Población económicamente activa (PEA)	43,099,847	57,625,521
Ocupada	41,441,076	55,683,450
Desocupada	1,658,771	1,942,071
Población no económicamente activa (PNEA)	29,975,131	37,780,060
Disponibile	4,092,737	5,828,260
No disponible	25,882,394	31,951,800

Aunque los conceptos según las estadísticas aportadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no contienen los mismos rubros en cuanto conceptos de “asalariado”, “trabajadores por cuenta propia”, “empleados” y “sin pago y otros”, podemos advertir que, la referencia para considerar que una persona puede ser económicamente activa y apta para desempeñar un trabajo lo es la minoría de edad de 15 años, y bajo el dato de que, la distribución económica de la población para el año 2005, descansaba en 41,441,076 , esto tomando en cuenta de que la población total lo era de 106,701,738 mexicanos, lo que representa un **38.83%** del total de la población para el 2005, para el año 2019 un 42.05%.

#### **4.5.- Promedio de ingresos de la población económicamente activa para el cuarto trimestre del año 2019**

Para el cuarto trimestre del año 2019, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, reportó, que, el promedio del sueldo nacional percibido por la población ocupada, era de \$6,545.00 mensuales, donde en promedio los hombres percibían \$ 7,206.00 mensuales y las mujeres \$5,536.00 mensuales, es decir \$1,670.00 pesos mensuales que representa un 23.18% menos, siendo el estado con mejor percepción de sueldo Baja California Sur y el de menor percepción Chiapas.



De lo anterior podemos advertir que, el salario diario promedio percibido, tomando en cuenta el promedio nacional de \$6,545.00, lo es \$218.00 pesos diarios; de los cuales los hombres percibían \$240.20 pesos diarios y las mujeres \$184.53.

Ahora bien, el salario mínimo vigente para finales del año 2019, lo fue de \$ 123.22 diarios, por lo que cabe advertir que tomando el promedio del ingreso nacional, el ingreso diario, del total de la población económicamente activa, estaba \$94.78 pesos arriba, del mínimo general.<sup>123</sup>

A continuación la población ocupada por nivel de ingreso

<sup>123</sup> [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/426395/2019\\_Salarios\\_Minimos.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/426395/2019_Salarios_Minimos.pdf)

Concepto	IV Trimestre 2019
<b>Total</b>	<b>55,683,450</b>
No recibe ingresos	3,358,459
Hasta un salario mínimo	11,060,229
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	17,578,323
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	10,056,100
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	4,972,246
Más de 5 salarios mínimos	2,010,414
No especificado	6,647,679

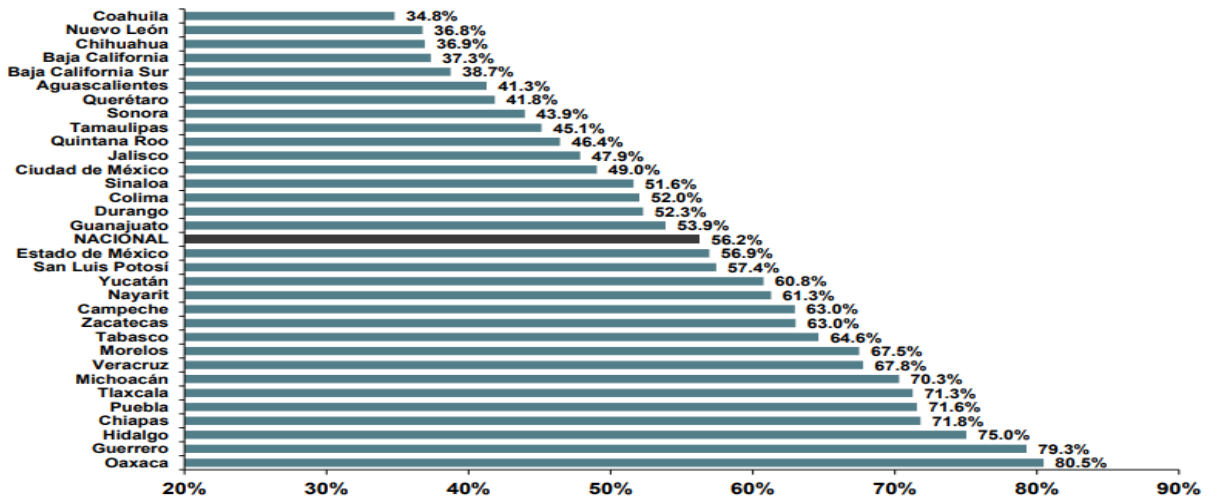
Como cabe advertir de la anterior estadística, de los 55,683,450 millones de mexicanos económicamente activos, 38,694,652, perciben entre uno a tres salarios mínimos, que es una cifra aproximada al promedio que se presentó con base en la estadística inmediata anterior.

#### 4.6.-Tasa de informalidad laboral

Para el 4º trimestre del año 2019, también según datos aportados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el 56.2% de la población, no cuenta con un empleo formal, es decir más de la mitad de la población nacional, lo que quiere decir, que probablemente esta población, o no goza de seguridad social, o prestaciones mínimas de ley, siendo Coahuila, el estado con menos tasa de informalidad con un 34.8% y Oaxaca el estado con mayor tasa de informalidad , con un 80.5%, es decir, casi la totalidad de los trabajadores en Oaxaca, no gozan de los derechos contemplados en la Ley Federal del Trabajo. A continuación presentamos la gráfica nacional :



**TASA DE INFORMALIDAD LABORAL**  
Cuarto trimestre 2019



Suponemos que, esta tasa de informalidad aportada por la Secretaría del trabajo y Previsión Social, fue tomada del total de la población económicamente activa, estadística que presentamos en este capítulo en el apartado 4.3, es decir que los mexicanos que hoy cuenta con ingresos que suman 55, 683,450 personas lo que representa un **42.05%** del total de la población, de ese total, más de la mitad no cuenta con los beneficios mínimos consignados en la Ley Federal del Trabajo, o bien no cuentan con acceso a la seguridad social, o no perciben, ni siquiera el salario mínimo diario .

#### 4.7.- Prestaciones laborales, estadística

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha estimado que, solo 23,937,294 mexicanos gozan de prestaciones laborales, otros 13,655,613 no las tienen y 379,095 no tienen situación definida, esto para el cuarto bimestre 2019, es decir un 42.98% de los 55, 683,450, que son la población económicamente activa, como se mencionó en la estadística inmediata anterior, no gozan ni de las mínimas garantías otorgadas por la ley laboral y las referentes a seguridad social, no es extraño que

éste 42.98%, se acerca mucho al 42.05% de la conclusión estadística inmediata anterior.<sup>124</sup>

<b>4.5 Prestaciones laborales (sin considerar el acceso a las instituciones de salud)</b>	<b>37,972,002</b>
Con prestaciones	23,937,294
Sin prestaciones	13,655,613
No especificado	379,095

Ahora bien, de los 37,972,002 millones de mexicanos que tienen prestaciones laborales, 20,977,732, tienen las condiciones pactadas por escrito de conformidad con el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, y 16,545,461 millones, tienen una relación de trabajo, sin la certeza jurídica de que sea por escrito.<sup>125</sup>

<b>4.6 Disponibilidad de contrato escrito</b>	<b>37,972,002</b>
Con contrato escrito	20,977,732
Temporal	3,371,200
De base, planta o por tiempo indefinido	17,441,989
Contrato de tipo no especificado	164,543
Sin contrato escrito	16,545,461
No especificado	448,809

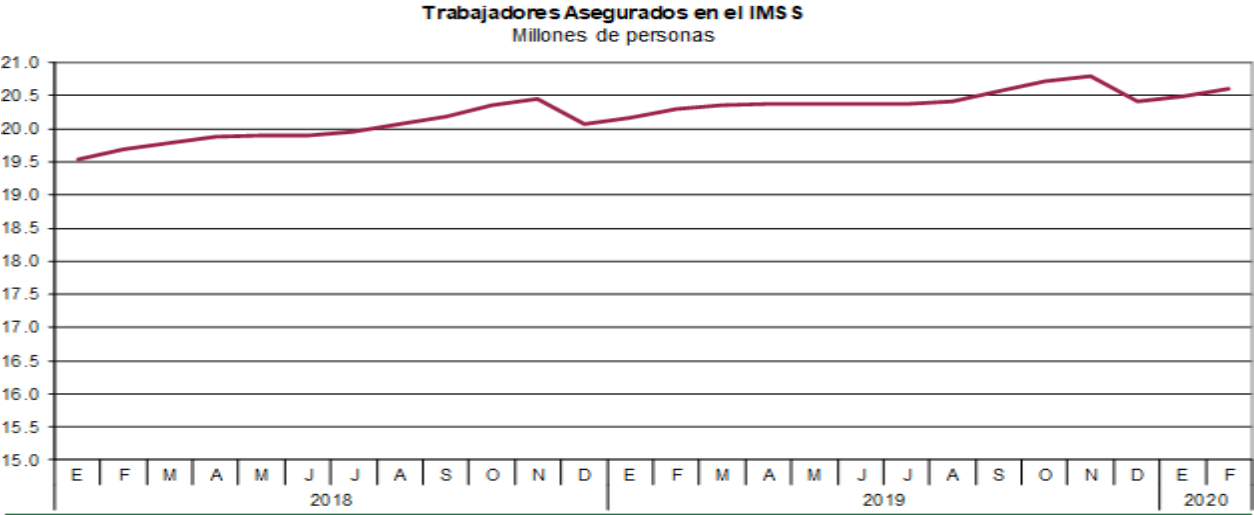
#### **4.8.- Trabajadores asegurados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social**

También la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Instituto Mexicano del Seguro Social, dio a conocer que el número total de los asegurados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, para el cuarto bimestre 2019, los eran 20,958,221 mexicanos, del total de la población económicamente activa, que

<sup>124</sup> <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>

<sup>125</sup> <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

representa según dijimos 55,683,450 de personas, es decir que solo un **37.63%** de la población, cuenta con acceso al sector salud y de previsión social. <sup>126</sup>



Ahora bien, de los 20,958,221 de mexicanos, que para diciembre 2019, contaban con seguridad social, en febrero 2020, dicha tasa había decrecido, ya que 20,613,536 mexicanos contaban con seguridad social, es decir una bajada ante dicho Instituto por 344,685 personas. <sup>127</sup>

A continuación, el desglose de los asegurados:

<sup>126</sup> <http://datos.imss.gob.mx/dataset/asg2019/resource/5a9380a2-31de-46c9-97c4-06ee89f1ca49>

<sup>127</sup> <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

## Trabajadores Asegurados Registrados en el IMSS

	Febrero 2020
<b>Total</b>	<b>20,613,536</b>
Permanentes	17,653,202
Eventuales Urbanos	2,658,228
Eventuales del Campo	302,106

De lo anterior la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, informó que solo 20,958,221 mexicanos tienen acceso a la seguridad social, lo que dio a conocer mediante la siguiente tabla:

<b>3.5 Condición de acceso a las instituciones de salud<sup>5</sup></b>	<b>55,683,450</b>
Con acceso	20,958,221
Sin acceso	34,376,719
No especificado	348,510

128

### 4.9.- Duración de la jornada

También la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dio a conocer que la jornada que laboran, las 55,683,450 personas, 25,699,082 millones de mexicanos labora la jornada establecida en la Ley, que lo es de 48 horas semanales, a continuación, los datos:

<sup>128</sup> <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

<b>3.4 Duración de la jornada de trabajo</b>	<b>55,683,450</b>
Ausentes temporales con vínculo laboral	803,848
Menos de 15 horas	3,547,775
De 15 a 34 horas	9,653,966
De 35 a 48 horas	25,699,082
Más de 48 horas	15,451,507
No especificado	527,272

129

#### 4.10. El salario mínimo, la línea de pobreza y la canasta básica

Para poder hablar de pobreza, primero consideraremos los salarios mínimos del año 2018 y 2019, así las cosas, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinó que, del primero de enero de 2018 al 26 de diciembre de 2018, lo sería de **\$102.68** pesos diarios y del primero de enero de 2019 al 23 de diciembre de 2019 de **\$123.22**. Para la fecha de presentación del presente trabajo, el salario mínimo diario sigue siendo **\$123.22** diarios. Por otro lado, también dejaremos que el salario mínimo profesional, el máximo percibido lo es de \$176.72 diarios.<sup>130</sup>

Salario mínimo profesional, es la cantidad mínima establecida por la ley que los patrones deben pagar a aquellos trabajadores que pertenecen a una rama de carácter económico profesional, como ya se mencionó.

A partir del 1 de enero de 2020, el salario mínimo profesional registrará incrementos nominales de entre 11.2% y 19.9% y con ello la diferencia entre los dos extremos

<sup>129</sup> <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

<sup>130</sup> <https://idconline.mx/laboral/salarios-minimos/salarios-minimos-1986-2007>

será de 123%, ya que el mayor salario mínimo profesional será de 275.9 pesos diarios y el menor será de 123.9 pesos diarios, al interior del país.

# SALARIOS MÍNIMOS

Vigentes a partir del 1° de enero del año 2020

Pesos diarios			Porcentaje	Pesos diarios	
Área Geográfica	Monto vigente 2019	Monto Independiente de Recuperación ( MIR )	Aumento por fijación ( % )	Monto vigente 2020	Incremento anual
Zona Libre de la Frontera Norte	\$176.72	\$0.00	5.0%	\$185.56	5%
Resto del país	\$102.68	\$14.67	5.0%	\$123.22	20%

	Profesionales	Zona libre de la Frontera Norte*	Resto del país**
1	Albañilería, oficial de	\$185.56	\$142.14
2	Boticas, farmacias y droguerías, dependiente(a) de mostrador en	\$185.56	\$125.64
3	Buldozer y/o traxcavo, operador(a) de	\$185.56	\$148.90
4	Cajero(a) de máquina registradora	\$185.56	\$127.83
5	Cantinero(a) preparador(a) de bebidas	\$185.56	\$130.44
6	Carpintero(a) de obra negra	\$185.56	\$142.14
7	Carpintero(a) en fabricación y reparación de muebles, oficial	\$185.56	\$139.80
8	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos similares	\$185.56	\$143.94
9	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	\$185.56	\$131.73
10	Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	\$185.56	\$139.30
11	Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	\$185.56	\$132.66
12	Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	\$185.56	\$129.18
13	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	\$185.56	\$127.64
14	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	\$185.56	\$130.99
15	Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	\$185.56	\$133.53
16	Chofer de camión de carga en general	\$185.56	\$145.06
17	Chofer de camioneta de carga en general	\$185.56	\$140.95
18	Chofer operador(a) de vehículos con grúa	\$185.56	\$135.58
19	Draga, operador(a) de	\$185.56	\$150.28
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	\$185.56	\$141.82
21	Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	\$185.56	\$139.30
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$140.65
23	Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	\$185.56	\$135.58

24	Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	\$185.56	\$125.28
25	Encargado(a) de bodega y/o almacén	\$185.56	\$129.75
26	Ferreterías y tlapalerías, dependiente(a) de mostrador en	\$185.56	\$132.34
27	Fogonero(a) de calderas de vapor	\$185.56	\$136.57
28	Gasolinero(a), oficial	\$185.56	\$127.64
29	Herrería, oficial de	\$185.56	\$137.50
30	Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$139.80
31	Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	\$185.56	\$128.61
32	Manejador(a) en granja avícola	\$185.56	\$123.92
33	Maquinaria agrícola, operador(a) de	\$185.56	\$142.84
34	Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	\$185.56	\$136.57
35	Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$146.80
36	Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	\$185.56	\$129.18
37	Peluquero(a) y cultor(a) de belleza en general	\$185.56	\$133.53
38	Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$137.50
39	Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	\$185.56	\$136.57
40	Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	\$185.56	\$127.83
41	Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	\$185.56	\$136.82
42	Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	\$185.56	\$141.82
43	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	\$185.56	\$125.28
44	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	\$185.56	\$129.75
45	Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	\$185.56	\$135.07
46	Reportero(a) en prensa diaria impresa	\$260.49	\$275.90
47	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	\$260.49	\$275.90
48	Repostero(a) o pastelero(a)	\$185.56	\$142.14
49	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	\$185.56	\$142.84
50	Secretario(a) auxiliar	\$185.56	\$146.50
51	Soldador(a) con soplete o con arco eléctrico	\$185.56	\$140.65
52	Tablajero(a) y/o carnicero(a) en mostrador	\$185.56	\$133.53
53	Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	\$185.56	\$135.58
54	Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	\$185.56	\$135.58
55	Trabajo social, técnico(a) en	\$185.56	\$158.71
56	Vaquero(a) ordeñador(a) a máquina	\$185.56	\$125.28
57	Velador(a)	\$185.56	\$127.64
58	Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	\$185.56	\$130.99
59	Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	\$185.56	\$129.18

Área Geográfica	Pesos diarios		Porcentaje	Pesos diarios	
	Monto vigente 2019	Monto Independiente de Recuperación ( MIR )	Aumento por fijación ( % )	Monto vigente 2020	Incremento anual
Zona Libre de la Frontera Norte	\$176.72	\$0.00	5.0%	\$185.56	5%
Resto del país	\$102.68	\$14.67	5.0%	\$123.22	20%



	Profesionales	Zona libre de la Frontera Norte*	Resto del país**
1	Albañilería, oficial de	\$185.56	\$142.14
2	Boticas, farmacias y droguerías, dependiente(a) de mostrador en	\$185.56	\$125.64
3	Bulldózer y/o traxcavo, operador(a) de	\$185.56	\$148.90
4	Cajero(a) de máquina registradora	\$185.56	\$127.83
5	Cantinero(a) preparador(a) de bebidas	\$185.56	\$130.44
6	Carpintero(a) de obra negra	\$185.56	\$142.14
7	Carpintero(a) en fabricación y reparación de muebles, oficial	\$185.56	\$139.80
8	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos similares	\$185.56	\$143.94
9	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	\$185.56	\$131.73
10	Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	\$185.56	\$139.30
11	Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	\$185.56	\$132.66
12	Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	\$185.56	\$129.18
13	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	\$185.56	\$127.64
14	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	\$185.56	\$130.99
15	Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	\$185.56	\$133.53
16	Chofer de camión de carga en general	\$185.56	\$145.06
17	Chofer de camioneta de carga en general	\$185.56	\$140.95
18	Chofer operador(a) de vehículos con grúa	\$185.56	\$135.58
19	Draga, operador(a) de	\$185.56	\$150.28
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	\$185.56	\$141.82
21	Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	\$185.56	\$139.30
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$140.65
23	Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	\$185.56	\$135.58
24	Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	\$185.56	\$125.28
25	Encargado(a) de bodega y/o almacén	\$185.56	\$129.75
26	Ferreterías y tlapalerías, dependiente(a) de mostrador en	\$185.56	\$132.34
27	Fogonero(a) de calderas de vapor	\$185.56	\$136.57
28	Gasolinero(a), oficial	\$185.56	\$127.64
29	Herrería, oficial de	\$185.56	\$137.50
30	Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$139.80
31	Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	\$185.56	\$128.61
32	Manejador(a) en granja avícola	\$185.56	\$123.92
33	Maquinaria agrícola, operador(a) de	\$185.56	\$142.84
34	Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	\$185.56	\$136.57
35	Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$146.80
36	Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	\$185.56	\$129.18
37	Peluquero(a) y cultor(a) de belleza en general	\$185.56	\$133.53
38	Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$137.50
39	Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	\$185.56	\$136.57
40	Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	\$185.56	\$127.83
41	Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	\$185.56	\$136.82
42	Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	\$185.56	\$141.82
43	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	\$185.56	\$125.28
44	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	\$185.56	\$129.75
45	Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	\$185.56	\$135.07
46	Reportero(a) en prensa diaria impresa	\$260.49	\$275.90
47	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	\$260.49	\$275.90
48	Repostero(a) o pastelero(a)	\$185.56	\$142.14
49	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	\$185.56	\$142.84
50	Secretario(a) auxiliar	\$185.56	\$146.50
51	Soldador(a) con soplete o con arco eléctrico	\$185.56	\$140.65
52	Tablajero(a) y/o carnicero(a) en mostrador	\$185.56	\$133.53
53	Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	\$185.56	\$135.58
54	Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	\$185.56	\$135.58
55	Trabajo social, técnico(a) en	\$185.56	\$158.71
56	Vaquero(a) ordeñador(a) a máquina	\$185.56	\$125.28
57	Velador(a)	\$185.56	\$127.64
58	Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	\$185.56	\$130.99
59	Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	\$185.56	\$129.18

131

<sup>131</sup> <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>



La Canasta Básica, que se determina por las instituciones gubernamentales, principalmente el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), creada con base en la Ley General de Desarrollo Social, se ha integrado por los siguientes productos: Maíz, frijol, arroz, azúcar, harina de maíz enriquecida, aceite vegetal comestible, atún, sardina, leche fluida, chiles envasados, café soluble, sal de mesa, avena, pasta para sopa, harina de trigo, chocolate, galletas marías de animales y saladas, lentejas, jabón de lavandería, jabón de tocador, papel higiénico, detergente en polvo, crema dental, carne res, carne de puerco, carne de pollo, tostadas, pan de caja y de dulce, huevo fresco, pescado seco, agua purificada, golosina de amaranto, cacahuete, etc., puré de tomate envasado, frutas deshidratadas, Jamaica y tamarindo naturales, concentrados sin azúcar para la elaboración de bebidas, gelatina, garbanzos, chícharo y soya, cuadro básico de frutas y verduras y pilas .

Ahora bien, a continuación, mostramos la información otorgada por CONEVAL, que menciona los productos a consumir, los gramos por día, el precio por día y el precio mensual por persona, con lo cual, como más adelante demostraremos no se logra el mínimo calórico de subsistencia para un ser humano, y que su coste es según la institución referida de \$1,623.29 mensuales por persona, sin contar, a su familia.<sup>132</sup>

---

<sup>132</sup> <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>

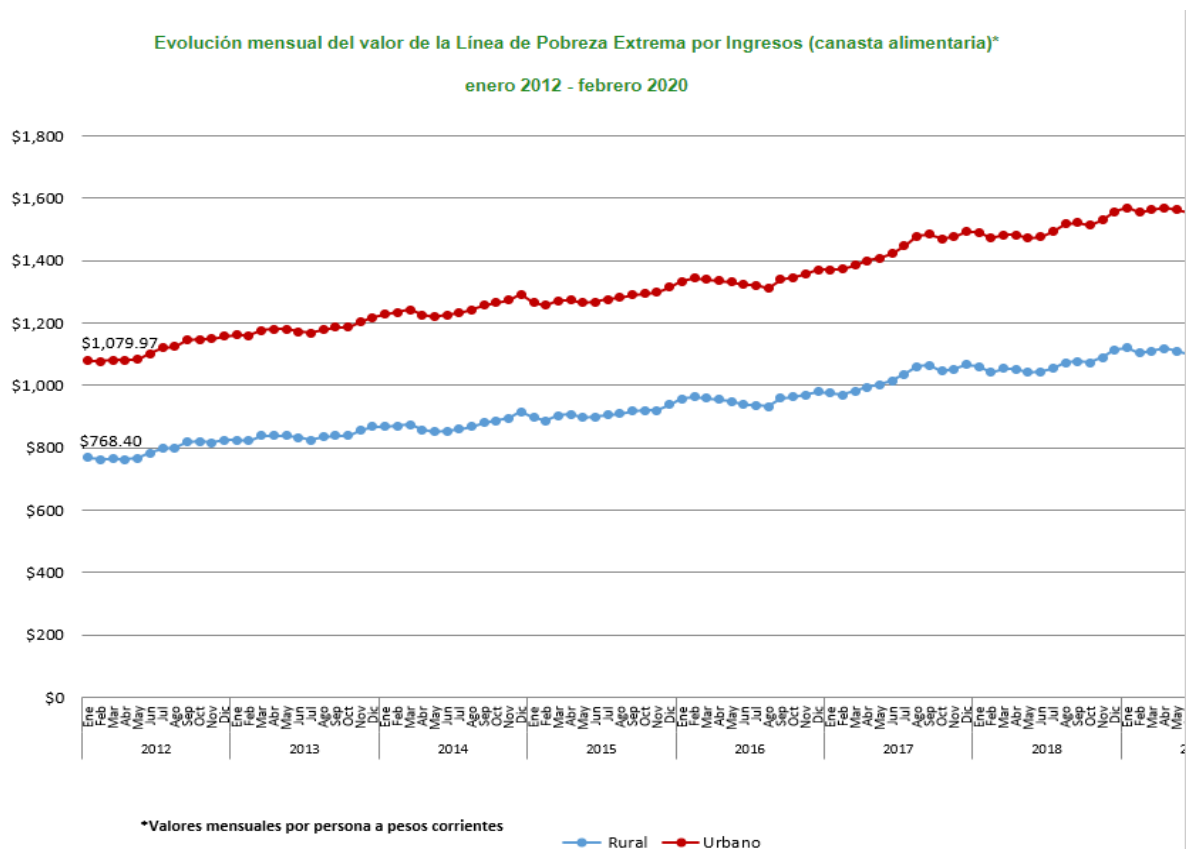
**Línea de pobreza extrema por ingreso urbano a precios de:  
(Canasta Alimentaria – Urbano), Referencia Febrero  
2020**

Grupo	Nombre	Consumo (grxdía)	Preci o x kg/L	Costo diario	Costo mensual
Maíz	Tortilla de maíz	155.4	16.8	\$ 2.61	\$ 78.35
	Pasta para sopa	5.6	35.2	\$ 0.20	\$ 5.96
	Pan blanco	26	33.2	\$ 0.86	\$ 25.88
	Pan de dulce	34.1	66	\$ 2.25	\$ 67.62
Trigo	Pan para sándwich, hamburguesas,	5.6	61.1	\$ 0.34	\$ 10.21
Arroz	Arroz en grano	9.2	21.8	\$ 0.20	\$ 6.04
Otros cereals	Cereal de maíz, de trigo, de arroz, de avena	3.6	71.8	\$ 0.26	\$ 7.81
Carne de res y ternera	Bistec: aguayón, cuete, paloma, pierna	21.1	139.1	\$ 2.93	\$ 87.95
	Molida	13.9	116.3	\$ 1.62	\$ 48.49
Carne de cerdo	Costilla y chuleta	20.3	86.1	\$ 1.75	\$ 52.39
Carnes procesadas	Chorizo y longaniza	3.1	101.9	\$ 0.32	\$ 9.57
	Jamón	4.1	104.3	\$ 0.43	\$ 12.84
Carne de pollo	Pierna, muslo y pechuga con hueso	15.8	59.5	\$ 0.94	\$ 28.10
	Pierna, muslo y pechuga sin hueso	4.5	82.3	\$ 0.37	\$ 11.21
	Pollo entero o en piezas	17.1	55.2	\$ 0.94	\$ 28.26
Pescados frescos	Pescado entero	3.4	76.4	\$ 0.26	\$ 7.82
Leche	De vaca, pasteurizada, entera, light	203.8	17.6	\$ 3.59	\$ 107.77
Quesos	Fresco	4.8	85.7	\$ 0.42	\$ 12.46
Otros derivados de la leche	Yogur	6.7	40.3	\$ 0.27	\$ 8.06
Huevos	De gallina	33.4	37.2	\$ 1.24	\$ 37.18
Aceites	Aceite vegetal	10.9	28.2	\$ 0.31	\$ 9.20
Tubérculos crudos o frescos	Papa	44.6	16.6	\$ 0.74	\$ 22.28
Verduras y legumbres frescas	Cebolla	42.3	27.4	\$ 1.16	\$ 34.82
	Chile*	10.2	40.9	\$ 0.42	\$ 12.50
	Jitomate	63	39.6	\$ 2.49	\$ 74.78
Leguminosas	Frijol	50.6	29.5	\$ 1.49	\$ 44.79
Frutas frescas	Limón	26	21.7	\$ 0.56	\$ 16.92
	Manzana y perón	29.9	27.4	\$ 0.82	\$ 24.53
	Naranja	28.6	9.7	\$ 0.28	\$ 8.37
	Plátano tabasco	34.7	18.3	\$ 0.63	\$ 19.01
Azúcar y mieles	Azúcar	15.1	25.7	\$ 0.39	\$ 11.63
Alimentos preparados para consumir en casa	Pollo rostizado	8.7	94.1	\$ 0.81	\$ 24.44
Bebidas no alcohólicas	Agua embotellada	411.5	1.6	\$ 0.67	\$ 19.96
	Jugos y néctares envasados	56.1	19.9	\$ 1.12	\$ 33.48
	Refrescos de cola y de sabores	169	14.7	\$ 2.48	\$ 74.55
Otros	Alimentos y bebidas consumidas fuera del hogar		1.9	\$ 15.06	\$ 451.67
	Otros alimentos preparados		1.9	\$ 2.88	\$ 86.27
Total		1592.7		\$ 54.11	\$ 1,623.17

De lo anterior se advierte que, por ejemplo los gramos de carne de res molida, de consumo en un día importan la cantidad de 13.9, en virtud de ser, según nuestras autoridades gubernamentales, lo necesario para que una persona se “alimente”, en el caso del presente trabajo, hablaríamos de que sería lo mínimo para que un trabajador subsista, ahora bien, serían innumerables los ejemplos que pudiésemos citar, pero en el caso de una fuente de proteína, la tabla advierte un consumo diario de 34.7 gramos de plátano por citar alguna fruta, pero el promedio de peso de un plátano lo es de 80 gramos sin cáscara, lo que quiere decir, que si nos apegamos a la “canasta básica” solo podrá comer un tercio de plátano diario o bien, 5.6 gramos de sopa de pasta al día, cuando ninguna marca vende 5.6 gramos de sopa, se necesita comprar la bolsa entera, y que eso equivale a solo algunas cucharadas de ingesta de sopa, sería innumerables las combinaciones que pudiésemos hacer de los alimentos que la canasta básica establece, sin embargo, en todas las combinaciones permitidas, veremos, que tanto el listado, como el gramaje, es mínimo, y por ello un trabajador tiene que pagar, según estudios del gobierno la cantidad de \$1,623.19 pesos mensuales por persona, por lo tanto no es raro advertir que la pobreza en México cada vez se extiende más, a través de la hambruna, la enfermedad, la falta de oportunidades entre otros factores. Además cabe hacer mención que, según informes de propio CONEVAL, del año 2019 al año 2020, la canasta básica tuvo un incremento del 100%, por lo que actualmente cuesta \$2,780.00 mensuales, quedando así rebasada la tabla presentada, por lo que, es obvio y tangible que la pobreza en México es cada vez mayor, tal como lo podemos advertir en la siguiente información<sup>133</sup>:

---

<sup>133</sup> <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>



Ahora bien, cabe la pregunta, si el salario mínimo actual para finales del año 2019 y 2020, que lo es de \$123.22, alcanza para satisfacer las necesidades básicas no solo del trabajador, sino de la familia, cuando para el enero 2020, la canasta básica, tenía un costo de \$2,780.28 pesos, según una investigación del periódico “La Jornada” quien publicó el siguiente artículo:

*“... En la primer quincena de 2020 la canasta básica de 80 productos que monitorea La Jornada costó 99.47 pesos más que hace un mes, lo que implica un incremento de 3.47 por ciento.*

*Para adquirirla, una familia tuvo que desembolsar 2 mil 780.28 pesos en total, equivalentes a 22.56 días del salario mínimo vigente, el cual aumentó 20 por ciento desde el primer minuto del año respecto al que regía en 2019 al autorizarse en 123.22 pesos, salvo en la frontera norte.*

*En junio de 2019 la misma canasta costaba 2 mil 755.83 pesos, pero hacían falta 26.83 salarios mínimos para adquirirla. Así que, aunque su precio se incrementó, hubo una reducción de cuatro días de salario mínimo para poder conseguirla...”*<sup>134</sup>

#### **4.11.- Análisis y conclusiones del equilibrio entre los factores de producción en México, la igualdad sustantiva laboral y el trabajo digno.**

Tomando en cuenta que, los fines sociales son susceptibles de una consideración científica, racional y crítica, según la opinión del maestro Olaz Capitán, el estudio de cualquier trabajo de investigación, debe llevarnos a establecer una visión para la comprensión de la realidad social, a través de una visión estructural o cualitativa, como medio entender la acción social y para explicarla causalmente en su desarrollo y efectos, orientada a los significados sociales, sin dejar pasar por alto el análisis de las correlaciones que existen, en este caso, entre la normatividad que rige los aspectos laborales en el México contemporáneo, y una visión cuantitativa, a través de las estadísticas presentadas en el presente capítulo, su significado y trascendencia social a la luz de los principios de trabajo digno, salario remunerador e igualdad sustantiva laboral, entre otros y que será la base para el siguiente análisis.<sup>135</sup>

No podemos hablar del México actual, sin antes comprender el devenir histórico del hombre, porque el México contemporáneo surge del devenir y de los acontecimientos, pasados, así las cosas, desde los orígenes del hombre, por la necesidad de realizar actividades para su supervivencia, se realizan las primeras actividades productoras sedentarias, como la agricultura, y la elaboración de herramientas, con el paso del tiempo, en la Edad Media, la economía y el trabajo, se daban en torno a la tierra del feudo e inicia la figura del abuso de los señores

---

<sup>134</sup> <https://www.jornada.com.mx/ultimas/economia/2020/01/15/canasta-basica-se-encarecio-100-al-arrancar-2020-7371.html>

<sup>135</sup> Olaz, Capitán Ángel José. - Como escribir y defender una tesis en ciencias sociales. - Ed. Síntesis S.A, 2017.- Parte Uno, Capítulo 4, pp. 27-28

feudales, que eran dueños de la tierra, para con sus súbditos, es ahí donde surgen los primeros oficios, herreros, carpinteros, curtidores de pieles, entre otros, que, dan paso a una nueva evolución en el trabajo del hombre. Con la caída del sistema feudal y el inicio del Renacimiento, los talleres de oficios, con el tiempo, se vuelven aún más especializados, se inventa la máquina de vapor, de James Watt patentada en 1769 y comienza la industrialización, la producción en serie y la Primera Revolución Industrial, que marca claramente la transformación económica, social y tecnológica del siglo XVIII, y que posteriormente se extiende a toda Europa y América .

Con la Revolución Industrial y el aumento de la producción nacen nuevos grupos o clases sociales, encabezadas por el proletariado, que agrupa a los trabajadores industriales y campesinos pobres así como a la burguesía, ésta última dueña de los medios de producción y poseedora de la mayor parte de la renta y el capital.

Esta nueva división social, que impactó y trascendió a nuestro país, de manera determinante en el siglo XX, dio pie al desarrollo de problemas sociales y laborales, protestas populares y nuevas ideologías que propugnaban y demandaban una mejora de las condiciones de vida de las clases más desfavorecidas, por la vía de un sindicalismo primigenio, o corrientes de tipo socialistas, debido a la explotación del hombre por el hombre, es así que, derivado de las Huelgas de Cananea y Río Blanco, para principios del siglo XIX, y con el afán de frenar el imperialismo extranjero, se establecen las primeras garantías de los trabajadores que fueron plasmadas en la Constitución de 1917 y su reglamentaria Ley Federal del Trabajo de 1931, que logró avances significativos de trascendencia y reconocimiento mundial, y que, estableció por lo menos, de manera normativa un derecho social de orden público, es decir, aquel que facilita a los ciudadanos o personas de un país a desarrollarse en autonomía, igualdad y libertad así como aquellos derechos que les permiten unas condiciones económicas y de acceso a bienes necesarios para una vida digna, y en condiciones de igualdad , es importante recalcar en este apartado que, en nuestro país se instauraron derechos fundamentales intrínsecos inherentes

a la calidad del ser humano, buscando así, impartir un nuevo mensaje a la humanidad, y al país *per se*, con el fin de establecer como base normativa el trato digno, igualitario de los mexicanos, y que contemplaba a cualesquiera de las clases sociales, donde cada ciudadano se reconocía como un ser con necesidades y virtudes que merecía una igualdad jurídica, y no como un ente económico, ésta normatividad, estableció el precedente de las instituciones jurídicas con las que contamos hoy en día.

Es por tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la norma fundamental, y la aportación más importante a nivel mundial, de esa época, en cuanto a los derechos laborales se refiere, pues fue la primera Constitución de la historia que incluyó derechos sociales, expresados en los artículos 3, 27 y 123, producto de las demandas de las clases populares que protagonizaron la Revolución Mexicana. Siendo parte toral, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Con el paso del tiempo, el Artículo 123 constitucional incorporó principios importantes y relevantes, tales como trabajo digno y socialmente útil, equilibrio de los factores de producción, igualdad sustantiva laboral, regulación escrita de la relación laboral, tal como lo es el contrato de trabajo, jornada máxima de trabajo, prohibición de las labores insalubres o peligrosas, un salario mínimo regulador en el país; el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa; la observancia obligatoria de los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de los establecimiento, el derecho sindical, las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo, es la máxima normatividad del Derecho laboral en México, estando por encima de ella solo la constitución, y que es la ley rectora del derecho laboral mexicano, eminentemente protectora de la clase trabajadora que, garantiza la seguridad de los trabajadores, sus derechos y deberes, a través de la aportación de un marco normativo que están a favor del trabajo digno

y la igualdad laboral sustantiva, así como los principios rectores, que tienen como fin lograr el equilibrio de los factores de producción.

Desde el punto de vista económico, los factores de producción son todos aquellos recursos que, por sí solos o creados por el hombre, se emplean en los procesos de elaboración de bienes y en la prestación de servicios, que constituyen la primera fase de la actividad económica, que se rigen por la oferta, demanda y capital.

Ahora bien, para efectos del presente análisis y conclusiones analizaremos tres conceptos: Equilibrio entre los factores de producción, justicia sustantiva laboral, y Trabajo Digno, necesarios para que la actividad económica pueda subsistir ordenadamente en cualquier circunstancia laboral y que se da a través de dos sujetos: patrón y trabajador, es ahí donde, la regulación normativa nace, por ello, el legislador estableció como punto de partida la “justicia sustantiva laboral”, que según lo plasmado en el presente trabajo, es un valor que promueve el respeto igualitario de los derechos y las obligaciones de cada ser humano en determinada sociedad, y que se enfoca en la repartición justa y equitativa de los bienes y servicios básicos necesarios para el desarrollo y el desenvolvimiento de una persona en la sociedad como, por ejemplo, el bienestar socio-afectivo, la educación, la salud y los derechos humanos velando así, por el equilibrio entre el bien individual y el bien común, respetando y valorando al ser humano como ser individual y social, por el solo hecho de ser persona, siendo así un derecho fundamental individual, que debe, forzosamente estar presente en las relaciones de trabajo.

Por lo tanto, podremos definir que, para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia sustantiva laboral, se deben armonizar en las relaciones de trabajo, a través de la tutela jurídica, los componentes del capital y el trabajo, que tiene como objetivo, la protección, por una parte, del patrón, dueño del capital y por la otra del trabajador, al cual se le concibe como, individuo, con derechos fundamentales.



Un segundo concepto normativo lo es “trabajo digno”, también llamado trabajo decente, empleo decente o empleo digno, el cual, acorde con los principios y derechos laborales fundamentales, debe permitir un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo; que dignifica a la persona trabajadora y le permite desarrollar sus capacidades, y debe de reflejarse en el bienestar de las personas mediante un ingreso, que implique el progreso social y económico, y fortalezca a las personas, a sus familias y comunidades y que además debe ser incluyente para toda la nación, ya que el sujeto del trabajo, es decir quien trabaja, es el hombre mismo, que permanece igualmente digno en toda circunstancia y que como nuestra actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2º, refiere que, es aquel que tiene acceso a la seguridad social y conlleva en sí un salario remunerador; capacitación continua, con beneficios compartidos, es decir trato igual entre iguales, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Por último, “la igualdad laboral sustantiva”, que se logra eliminando la discriminación traducido como cualquier acto, que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral y supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres, esto se logra cuando las normas jurídicas se aplican de modo uniforme a todas las personas que se encuentren en una misma situación, y cuyo objetivo es remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impiden, a ciertas personas o grupos sociales gozar o ejercer de manera real y efectiva sus derechos humanos en condiciones de paridad con otro conjunto de personas o grupo social y que puede distinguirse conceptualmente en dos modalidades: 1) la igualdad formal o de derecho, que es la que se da ante la ley, mediante la uniformidad en la aplicación de la norma jurídica y evita la diferenciación o exclusión desproporcionada de cierto grupo social, sin que exista una justificación

objetiva para ello ; y, 2) la igualdad sustantiva o de hecho, que, radica en alcanzar una paridad de oportunidades en el goce y ejercicio real y efectivo de los derechos humanos de todas las personas.

Por otro lado, es importante recalcar que, en México el principio preceptuado en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, que establece en su primer párrafo: “El trabajo es un derecho y un deber social, y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familias dependientes, que se ve, por lo menos normativamente respaldada por nuestra Carta Magna, ya que en el artículo 25, establece la rectoría del Estado, para lograr el crecimiento económico, la competitividad y el empleo, mediante ejes rectores tales como el ejercicio de la libertad y dignidad de los individuos, el fomento del crecimiento económico y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, para el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales , donde el Estado está obligado a generar un mayor crecimiento económico, promoviendo la inversión y la generación de empleo. También es importante citar el derecho a la libertad, que tienen las personas para desempeñar una labor de su libre elección, y recibir a cambio una remuneración económica, la cual permitirá satisfacer todas las necesidades del trabajador.

Es importante señalar que, el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, recoge en su párrafo primero, elementos esenciales que no solo, los establece para el trabajador en sí, sino también para sus familiares dependientes, y agrega, la última reforma del año 2019, que deberán estar implícitas en esas libertades el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres y que debe ser libre de artículo de comercio, tema que ya hemos tratado.

Es importante mencionar la noción mundial de lo que es un trabajo digno mencionada en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, artículo 23, que tiene como principios básicos el derecho al trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias, sin discriminación, a igual salario por trabajo igual, la remuneración

equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y la libertad sindical.

Por otro lado la normativa en nuestro país apunta, al trabajo como medio para otorgar una vida decorosa, lo cual significa que pueda tener un adecuado estilo de vida y sobretodo que sea integral, es decir que, el hombre, a través del salario, debe cubrir todas las necesidades que se le presenten, incluyendo culturales, recreativas, etc., además de poder hacer frente a la manutención de su núcleo familiar en los rubros de hogar, salud, ropa y alimentos.

Ahora bien, la gama de las actividades en México, es por las funciones que desempeñan las trabajadoras y los trabajadores, tan amplia que la Ley Laboral, ha hecho una clasificación amplia, mas no total, dentro del Título Tercero, Quinto y Sexto de la misma, y que abarcan, los denominados trabajadores con condiciones generales, trabajo de las mujeres, de los menores y aquellos trabajos especiales, como son, trabajadores de confianza, buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, autotransportes, maniobras del servicio público federal, del campo, agentes de comercio, deportistas profesionales, actores y músicos, trabajo a domicilio, personas del hogar, mineros, restauranteros, industrias familiares, médicos residentes, docentes universitarios, todos con una característica en común que perciben como remuneración y contraprestación por el desempeño subordinado y personal a disposición del patrón, un salario, de acuerdo a sus conocimientos, actividades o funciones.

Como ya hemos visto, se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, que presta; por trabajador la persona física que presta a otra, un trabajo personal y subordinado, siendo el trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada oficio o profesión. Dicha prestación deberá apegarse a

todas las disposiciones legales tanto laborales, hacendarias y de seguridad social, que se mencionan en el capítulo tres del presente.

Ahora bien, en México, el trabajo es una cuestión de orden y tutela pública, por lo tanto, el gobierno, en su carácter de ejecutor de la ley, estableció dentro de la normatividad, el concepto de “salario mínimo” que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo y que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, en términos de lo preceptuado en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, que además es irrenunciable.

El salario mínimo, según la ley, y como se dijo, deberá satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, que por considerarse de utilidad social, existen instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores, podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Por lo que surgió la clasificación de los salarios mínimos divididos en generales y profesionales y que, que se fijarán por una Comisión Nacional de Salarios Mínimos, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Sea cual fuere la clasificación de los salarios y la división de las ramas por actividad económica, el salario es el patrimonio del trabajador, que proviene de su energía de trabajo, que, conlleva su vida misma y su salud que otorga a cambio de la

expectativa de un nivel de vida auténticamente humano, por lo tanto el salario debe cumplir de manera amplia y generosa las necesidades tanto del trabajador como de su familia; que implique, el principio de igualdad en las condiciones de trabajo para todos los trabajadores, aportando así la idea de que además de remunerador debe de ser justo, es decir, el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, social e intelectual y que da la oportunidad al hombre de vivir de manera decorosa, educar a sus hijos, contribuir a su país y ser parte del progreso de la nación.

Por lo tanto, el principio protectorio del salario mínimo y el trabajador es indispensable para que una nación garantice la paz social y sea moralmente justa, esto opera tanto en el derecho colectivo como en el individual del trabajo, pues el fin es nivelar las desigualdades sociales, económicas y culturales entre el patrón y el trabajador.

El artículo 85 de la ley laboral de 1981, establecía que el salario se estipularía libremente entre el trabajador y el patrón, lo que constituía un contractualismo individualista y liberal del derecho civil; por lo que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos enfrentaba el problema de la igualdad del trabajador y el patrono y la autonomía en la contratación laboral, facilitando así la explotación del trabajador, por lo que partiendo de esto la Comisión suprimió dicha declaración y estableció la idea de fijar los salarios de acuerdo a la intensidad y calidad del trabajo completándola a últimas fechas con el concepto de que debe de ser remunerador, bajo el principio de a trabajo igual, salario igual.

Ahora bien, independientemente, de la libertad sindical, la actual Ley Federal del Trabajo, estableció instituciones gubernamentales para el cumplimiento de los fines de la normatividad mencionada, estableciendo las siguientes instancias para el encargo : La Secretaría del Trabajo y Previsión Social; las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública; El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; A los Centros de Conciliación en materia local; a las autoridades de

las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo; a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; al Servicio Nacional de Empleo; a la Inspección del Trabajo; a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y a los Tribunales de las Entidades Federativas. Es decir, existen más de 14 instancias, que son verdaderos aparatos gubernamentales para dar vida a nuestra ley laboral, con amplísimas funciones y representación en todo el país, que implica, por tanto, un alto coste para la sociedad.

Sin embargo las cifras no son alentadoras en cuanto los resultados que estas instancias y sus dirigentes están realizando, para alinear las instituciones mencionadas al cumplimiento de los principios de trabajo digno, justicia social, igualdad sustantiva y salario remunerador, que implique no solo el beneficio para el trabajador sino para su familia, en aspectos tales como, vivienda, vestido, educación, acceso a la seguridad social, a la cultura, etc., estos aspectos son perfectamente medible, si contrastamos, los conceptos antes referidos y las estadísticas presentadas, por éstas instancias gubernamentales, así las cosas, la Política Nacional de Desarrollo Social que, promueve, un desarrollo económico con sentido social que propicie y conserve el empleo, eleve el nivel de ingreso y mejore su distribución; fortalezca el desarrollo regional equilibrado, y garantice formas de participación social en la formulación, ejecución, instrumentación, evaluación y control de los programas de desarrollo social, para la superación de la pobreza a través de la educación, la salud, la alimentación, la generación de empleo e ingreso, autoempleo y capacitación, y sobre todo los resultados de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que, tiene como obligaciones, determinar, la situación económica general del país, los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas, las variaciones en el coste de la vida por familia, las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales así como realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar: el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades familiares, en el

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, y fijar el salario mínimo de acuerdo con las condiciones de vida tampoco está cumpliendo con sus fines, ya que para finales del año 2019, teníamos 55,683,450 de mexicanos es decir un 42.05% del total de la población, con trabajo, de los cuales 37,972,002 son asalariados, 12,511,112 son trabajadores por su cuenta propia, que, en el mejor podrán contar con algunas, no todas las prestaciones consignadas en la ley laboral y las de previsión social y probablemente un salario fluctuante, y solo un 2.11% de la población son empleadores o patronos, es decir 2,673,818, quienes son dueños del capital, por lo que, no existe un equilibrio en los factores de producción, ya que un 2.11% de la población tiene el carácter de dueño del capital, que genera riqueza y empleos formales.

Por otra parte, para el cuarto trimestre del año 2019, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, reportó, que, el promedio del sueldo nacional percibido por la población ocupada, era de \$6,545.00 mensuales, donde en promedio los hombres percibían \$7,206.00 mensuales y las mujeres \$5,536.00 mensuales, es decir el salario diario promedio percibido, por un trabajador en México, tomando en cuenta el promedio nacional de \$6,545.00, lo es \$218.00 pesos diarios; de los cuales los hombres percibían \$240.20 pesos diarios y las mujeres \$184.53, lo que definitivamente va en contravención con los artículos 1º, que prevee el trabajo digno y beneficios compartidos, 2º que establece la igualdad sustantiva laboral y la no discriminación y 164 de la Ley laboral que establece en su primer párrafo que, se debe asegurar tanto para hombres como para mujeres, igualdad de trato y oportunidades, ahora bien, el salario mínimo vigente para finales del año 2019, lo fue de 123.22 diarios, el mismo que hoy en día, lo que quiere decir que la mayor parte de la población económicamente activa tiene un ingreso diario \$94.78 pesos arriba del salario mínimo general diario, si optimistamente consideráramos que, todos cuentan con un empleo formal.

Por otra parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha estimado que, solo 23, 937,294 mexicanos gozan de prestaciones laborales, otros 13, 655,613 no las tienen y 379,095 no tienen situación definida, esto para el cuarto bimestre 2019, es decir un 42.98% de los 55, 683,450, que son la población económicamente gozan de prestaciones mínimas de ley, más no todos tampoco tienen acceso a la seguridad social.

Ahora bien, de los 37,972,002 millones de mexicanos que tienen prestaciones laborales, 20,977,732, tienen las condiciones pactadas por escrito de conformidad con el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, y 16,545,461 millones, tienen una relación de trabajo, sin la certeza jurídica de que sea por escrito, donde solo un 37.63% de ese total, gozaba del disfrute de seguridad social, sin embargo, en febrero 2020, dicha tasa había decrecido, ya que hubo un total de bajas ante dicho Instituto por 344,685 personas.

También es importante mencionar que no queda clara la duración de la jornada laboral, ya que de los 55, 683,450 personas económicamente activas, solo 25,699,082 millones de mexicanos laboran la jornada establecida en la Ley, que lo es de 48 horas semanales, esto probablemente obedece a la tasa de informalidad tan alta que tenemos.

Si los salarios mínimos generales de finales del año 2019 y 2020, establecidos por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos lo fueron de \$123.22 diarios, si tomando en cuenta que la canasta básica, determinada por las instituciones gubernamentales, encargadas de ello, principalmente el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), dio a conocer que ésta, costaba para finales del año 2019, \$1,623.29 pesos mensuales, por persona, canasta básica que como mencionamos en el apartado correspondiente, es insignificante al pretender que un mexicano subsista con 13.9 gramos de carne de res molida, por día; 34.7 gramos de plátano o 5.6 gramos de sopa de pasta al día,



por citar un ejemplo, y que, según informes de propio CONEVAL, del año 2019 al año 2020, la canasta básica tuvo un incremento del 100%, por lo que actualmente cuesta \$2,780.00 mensuales, sin incremento del salario mínimo, es obvio y tangible que la pobreza en México es cada vez mayor, y que el salario mínimo actual alcanza solo para cubrir una insuficiente alimentación de una persona, y le sobran \$916.60 pesos mensuales, para el resto de sus necesidades personales y de su familia, ahora bien, si se toma en cuenta el promedio mensual de salario a nivel República, alcanzaría para satisfacer dos canastas básicas, en ambos casos sin cubrir educación, vestido, vivienda, etc.

Ahora bien, cabe señalar, que existen criterios diversos con respecto al coste de la canasta básica ya que, diversos sectores de la sociedad civil, que también se dan a la tarea de investigar precios y cuantificarla, como por ejemplo, como se citó en el presente capítulo, el periódico “La Jornada”, según una investigación realizada, en la primer quincena de 2020 la canasta básica de 80 productos que monitoreó costaba para junio 2019 \$2,755.83 pesos, es decir, si CONEVAL determinó que, para finales del año 2019, la canasta básica costaba \$1,623.29 pesos mensuales, tenemos una diferencia para el mismo año de \$1,132.54, luego entonces, los parámetros de gobierno, en contraste con los parámetros del sector civil, distan diametralmente en sus conclusiones e investigaciones.

Llegado este punto, es importante la opinión del Maestro Trueba Urbina, en el sentido de que la personalidad del Estado, no lleva inherente la titularidad de derechos, sino la administración de funciones por lo que su finalidad, tiene por objeto la realización de servicios públicos, que son necesarios para mejorar las condiciones de vida de la colectividad, a través de sus funcionarios, agentes u órganos, empleados y funciones que se les encomiendan a éstos.

Ahora bien, en tratándose de las autoridades del trabajo, como órganos administrativos y jurisdiccionales, tal como acontece con las Comisión Nacional de Salarios Mínimos cuyo fin es la administración social, junto con la participación de

obreros, sindicatos, patronos , federaciones y confederaciones, con el fin de poder cambiar la estructura económica hasta conseguir la supresión de la explotación del hombre por el hombre, por lo tanto, las autoridades sociales, en materia administrativa del trabajo y de la previsión social, tienen como objetivo en el campo de la administración laboral, aplicar la teoría protectora y redentora de los preceptos constitutivos de la Declaración de Derechos Sociales, contemplado en el artículo 123 Constitucional, independientemente de que la mayoría de los nombramientos para la integración no solo de las comisiones mencionadas, sino de muchos otros, organismos que mencionamos en el capítulo III, son facultad de designación del ejecutivo, sus integrantes, tienen el deber de no traicionar los principios fundamentales del derecho mexicano del trabajo y de la previsión social.

Por ello, la violación y el desequilibrio del trabajador y sus derechos, surge cuando existe una discriminación por parte de las estructuras gubernamentales, en contra de algún grupo social o sus integrantes individualmente considerados y la autoridad no lleva a cabo las acciones necesarias para eliminar y/o revertir tal situación; además, también puede reflejarse en omisiones, en una desproporcionada aplicación de la ley o en un efecto adverso y desproporcional de cierto contenido normativo en contra de un grupo social relevante o de sus integrantes, se actualiza con la fijación de los salarios mínimos a la luz del trabajo digno, e igualdad sustantiva laboral.

Y aunque existió un gran avance al velar por estos principios e incluirlos como un derecho inherente al ser humano, no ha sido posible darle un correcto desarrollo, tan es así, que se tuvo que fijar una unidad de salario mínimo general y profesional, para la supuesta realización de dichas actividades; que, dicho sea de paso, los encargados de fijarlos no han establecido el correcto valor que conlleva.

Además, no son claros los parámetros que la Ley otorga en cuanto al salario mínimo general y salario mínimo profesional, se constriñe a señalar que debe satisfacer las necesidades de un jefe de familia, es por ello, que tuvimos que

desentrañar el término “necesidades de un jefe de familia”, entendiéndose este, como la persona encargada del sustento del núcleo primigenio, debe ser en los tres órdenes material, social y cultural, además para proveer de educación obligatoria a sus hijos, para ello e independiente, de la clasificación de los trabajadores de acuerdo a sus funciones, existen, como lo vimos, en los artículos 92 y 93 de la Ley Federal del Trabajo, para efectos de fijación del salario mínimo y mínimo profesional determina tres clases de trabajadores, aquellos que desempeñan un oficio, los profesionistas y los que realizan trabajos especiales, clasificación que se separa de lo establecido en el título tercero de la ley, que habla de las condiciones generales para los trabajadores y de los Títulos, Tercero, Quinto, Quinto Bis y Sexto, de la Ley Federal del Trabajo, referente a los trabajos con condiciones generales, mujeres, menores y especiales, parecería como si, la propia ley de pronto no armoniza, entre la clasificación de los trabajadores, y lo que se considera salario remunerador y justo, que se nombra pero no se aterriza en la práctica.

Por lo que, al ser la ley laboral oscura en cuanto a la definición de los tres conceptos anteriores, aportaremos, las siguientes definiciones: Oficio: Actividad laboral habitual, especialmente la que requiere habilidad manual o esfuerzo físico;<sup>136</sup> Actividad profesional: se entiende que el que la realiza está preparado para ella, es decir, tiene una titulación que acredita que puede hacer dicha actividad, es aquella ejecutada únicamente mediante el conocimiento y experiencia profesional del trabajador de manera individual. A veces incluso se puede pertenecer a un colegio profesional<sup>137</sup>; y Trabajos especiales: que son actividades económicas específicas que, debido a su naturaleza, necesitan una regulación especial, ya sea por su importancia, delicadeza o por la vulnerabilidad de las partes que conforman la relación laboral.<sup>138</sup>

Luego entonces, como podemos observar, los salarios mínimos profesionales además de ser poco remunerativos, no abarcan en términos de la clasificación que

---

<sup>136</sup> <https://www.lexico.com/es/definicion/oficio>

<sup>137</sup> <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/html/wo9059.html>

<sup>138</sup> <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/09/trabajos-especiales.html>

se publica cada año, todas las categorías actuales de profesionistas en México, es más ni siquiera, y de acuerdo a lo definido en el capítulo anterior establece profesiones o trabajos de especialidad, sino en su mayoría oficios, por lo que no son representativos de los diferentes campos laborales que se desarrollan en el país, haciendo la determinación, nula, impráctica y no vela por el bienestar real del trabajador.

Además, lo establecido en el Artículo 123 constitucional apartado A, fracciones VI, VII y que reza:

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. <sup>139</sup>

En relación con el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo que reza:

---

<sup>139</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). 5 de febrero de 1917.Art. 123

Artículo 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.<sup>140</sup>

Es oscuro, en cuanto a la declaración que hace de que, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración “la cantidad” y la “calidad”, el primero de los conceptos porque, la cantidad, puede determinarse con la jornada laboral ordinaria claramente establecida en el apartado A, Fracción Primera del Artículo 123 Constitucional y en el Capítulo Dos del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo, pero la calidad en el trabajo que resulta totalmente oscuro, porque se trata de juicios de valor, muchas veces subjetivos, poco difícil cuantificar y que ni la propia ley lo aclara, como dijimos anteriormente define de manera práctica, ni las Autoridades Laborales han sabido implementar.

Lo mismo acontece con los artículos 91, 92 y 93 de la Ley en comento que rezan:

*Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.*

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

*Artículo 93.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.<sup>141</sup>*

---

<sup>140</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio de 2019.

<sup>141</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 2 de julio de 2019.

Como podrá observarse, los anteriores artículos, establecen que los salarios mínimos podrán, más no tendrán, que ser generales para una o varias áreas, pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas. La anterior redacción, rompe en primer término con la coercitividad de la ley, pues deja en el vocablo “podrán”, la decisión en manos de quien se acoja de observar o no el precepto, lo que rompe también con el estado de derecho y el principio de la tutela pública de las relaciones de trabajo, además con lo establecido en el artículo 123 constitucional apartado a fracción VII que reza: “...Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad...”, así mismo determina la aplicabilidad en una o varias áreas, es decir, no existe un principio de igualdad ante la propia ley y contrario a lo que establece la constitución que determina los salarios mínimos generales que rigen para áreas geográficas y profesionales para actividades económicas, el artículo 93 de la ley laboral, encuadra a los salarios mínimos profesionales dentro de una o varias áreas geográficas, tratando así de explicar o enmendar también la redacción incompleta o confusa del artículo 123 constitucional apartado VI.

Lo mismo acontece con el artículo 92 que deja independiente, la posibilidad de la aplicación de los salarios mínimos generales a las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales, igual razonamiento aplica para el artículo 93 de la ley laboral.

Ahora bien, haciendo un análisis en el sentido que, el salario mínimo general debe satisfacer las necesidades de un jefe de familia, entendiéndose este, como la persona encargada del sustento del núcleo primigenio, en los tres órdenes material, social y cultural, además para proveer de educación obligatoria a sus hijos, es claro que ese salario mínimo actual, tanto general como profesional, solo satisface la alimentación del jefe de familia al considerar un salario mínimo mensual de \$3,696.60, y un coste de la canasta básica por persona mensual que varía según

opiniones entre \$1,623.29 y \$2,755.83 pesos, y recalcando que los parámetros de los alimentos que la integran, no otorgan el mínimo calórico o proteico de una persona, luego entonces para un trabajador que desempeña funciones tales como oficios, no tendrá la posibilidad de cubrir rubros tales como salud, educación, vivienda, vestido, acceso a la cultura, entre otros; y que decir de los salarios mínimos profesionales o de trabajos especiales, que para que un profesionista, pueda acceder al título como tal, necesita acceder a una carrera universitaria, cursos, diplomados, libros, recursos para trabajos de investigación, titulación, etc., es claro que con \$176.72 pesos diarios, es decir \$5,301.60 mensuales, alcanzará solo para el pago de su requerimiento mínimo alimentario y de algún familiar más, y tampoco existen en México autoridades gubernamentales que estén aplicando la ley en sus principios básicos, de trabajo digno, igualdad sustantiva laboral, justicia social, salario remunerador, trabajo como un derecho y deber social, ni existe congruencia entre la normativa laboral, y los salarios mínimos y mínimos profesionales determinados por la CONASAMI, además, la clasificación de trabajo, que agrupa, tanto a trabajadores con condiciones generales, mujeres, menores de edad y especiales, nada tienen que ver con las categorías base de la fijación de los salarios mínimos en cuanto una clara y apegada clasificación derivado de la realidad laboral de los mexicanos, ni por funciones ni categoría, es decir cuando la ley laboral habla de trabajos de menores, mujeres, trabajadores de confianza, de buques, etc., la tabla de salarios mínimos profesionales vigente a partir de enero 2019, habla de albañiles, carpinteros, choferes, operadores ebanistas, que dicho sea de paso, los anteriores descritos, representan oficios, no profesiones, por lo que la tabla de salarios mínimos de “profesiones, oficios y trabajos especiales”, como se denomina, no establece, precisamente, eso, profesiones tales como ingeniero, abogado, contador, etc., ni trabajos especiales, que como dijimos son aquellos que necesitan una regulación especial, ya sea por su importancia, delicadeza o por la vulnerabilidad de las partes que conforman la relación laboral, ni la totalidad de las ramas del conocimiento actual, que día con día, se amplían y especializan.

Ahora bien, se cuestiona la justificación y existencia del Servicio Nacional de Empleo, por la cantidad de desempleados y trabajo informal en México; La Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y sus procedimientos, por el exceso en el de integrantes, no importando que sean representantes gobierno, trabajadores y patrones, que a su vez, se apoyan de las Comisiones Consultivas, en cuanto a la fijación de las condiciones económicas del país, el coste de la vida y la fijación del salario mínimo y mínimo profesional, que como hemos analizado, no está cumpliendo con la realidad de la clase trabajadora, y las expectativas de derecho social, humano y laboral; además de que, probablemente solo bastaría con estudios por parte de la sociedad civil especializada en el tema para poder fijarlos con el consenso de un solo órgano tripartita.

#### **4.12.-Propuestas**

Por lo tanto, derivado de las conclusiones establecidas en el apartado anterior, existe un claro desequilibrio entre los factores de producción, no existe realmente el trabajo digno y por lo tanto no se está logrando el principio de la justicia sustantiva laboral y si bien es cierto sería innumerables las propuestas, queremos basarnos en dos vertientes, que versan sobre el salario y las instituciones que la regulan, el salario, porque si un trabajador percibe un salario remunerador, por consiguiente tendrá acceso a rubros como alimentación adecuada, capacitación, educación para los hijos, etc., y las instituciones que lo regulan porque son el detonante del cambio social laboral que se traducirá en la dignificación del trabajador y de su familia y la reactivación de la economía del país .

Es claro, que las instituciones gubernamentales mencionadas en el párrafo anterior como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas, no están cumpliendo con su función, por lo que, es importante, darle la oportunidad a la sociedad civil organizada y especializada en participar mediante



estudios técnicos, científicos y especializados además de, consensados por gobierno, representantes de patrones y trabajadores, de aportar información y estudios así como propuestas acerca de la verdadera realidad mexicana en temas de empleo, desarrollo, coste verdadero de las necesidades de alimentación, vivienda, vestido, desarrollo técnico, profesional o especializado, que a su vez pueda ahorrar los costos, de la estructura administrativa y lo haga lo más simple posible, y traducirse en la realización efectiva de trabajo digno, justicia social, salario remunerador, etc.

Acordar y pactar con entes sociales, patronal y sindicatos, representativos, con toma efectiva de decisiones, el mejoramiento y aplicación de los principios sociales laborales y que no obedezcan a intereses particulares, que no representen el sentir de la necesidad y realidad de la población trabajadora, para así lograr fortalecer tanto a patrones como a trabajadores y consecuentemente la generación de riqueza, que logre la inclusión de todos los mexicanos.

Dar congruencia y sentido a la fundamentación y motivación de manera clara, en primer término al artículo 123 constitucional apartado "A" fracción VI, y por consiguiente, a la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la clasificación de los salarios mínimos generales y profesionales, que no sean ya mínimos general y salarios mínimos de profesiones oficios y trabajos especiales, donde este último rubro actualmente, se hace mediante una clasificación incompleta y nada clara de categorías, con el fin de que se establezcan tres salarios mínimos: salario mínimo para oficios, salario mínimo para profesiones y salario mínimo para trabajos de especialidad; cada uno deberá, estar soportado, en las funciones, así como el grado de preparación del trabajador, excluyendo así las categorías, a aplicar dentro de la tabla de salarios mínimos que se publica anualmente, así como el análisis de las condiciones de vida y requerimientos básicos de los trabajadores, y que esto pueda ser un instrumento de reivindicación que no solo incluyan, la denominada "canasta básica", que es un claro ejemplo de una política basada en la pobreza y el detrimento del trabajador, sino en un salario que comprenda, por lo menos los rubros

establecidos en el artículo 90 de la Ley Laboral, es decir que satisfagan las necesidades de un jefe de familia y su familia, en los órdenes, material, social y cultural así como educacional, que se traduce en alimentos, vivienda, vestido, acceso a la cultura, entre otros, por lo que respecta a profesionistas, el acceso a los recursos que necesita para su continua preparación y para aquellos trabajadores especializados, según las condiciones propias de sus funciones, ya que independientemente de la zona geográfica o actividad económica, igual se desempeña un trabajador en el norte, centro o sureste de la república, si las funciones son las mismas, tomando en cuenta que la calidad en el trabajo, no definida por la ley, puede encontrar en los oficios, profesiones y trabajos de especialidad, cabida, en virtud de que la cantidad ya se encuentra de alguna manera establecida en la jornada laboral de 48 horas extras semanales

De manera normativa, las siguientes reformas:

## **De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

### **Artículo 123.- Apartado A.- Fracción VI**

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores se clasificarán en **salario mínimo para oficios, salario mínimo para profesiones y salario mínimo para trabajos de especialidad**. Para fijar el importe de los salarios mínimos, se tomarán en consideración, **la preparación escolarizada, la capacitación, las habilidades del trabajador, y los requerimientos básicos que satisfagan las necesidades tanto del trabajador como de su familia, de acuerdo a las funciones que desempeñe, en relación a la clasificación de los salarios mínimos**, los tres **serán de aplicación obligatoria para toda la nación**, y para todas las ramas de las actividades económicas y no podrán ser utilizados como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza. **El salario mínimo al que el trabajador pueda acceder deberá ser suficiente para**

**satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, que comprende alimentación, vestido, vivienda y transporte; así como actividades sociales y culturales, entendidas éstas como actividades recreativas y de esparcimiento; así como para continuar con su desarrollo técnico, profesional o de especialización; y para proveer de educación obligatoria a los hijos.** Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de la sociedad civil especializada, para el mejor desempeño de sus funciones y determinará la división de la República en zonas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo **salario mínimo para oficios, salario mínimo para profesiones y salario mínimo para trabajos de especialidad**, y aquellas en las que tomando como base la zona, por su ingreso per cápita, costo de las necesidades básicas deba establecerse un aumento a los salarios mínimos antes mencionados, el que deberá ser igualitario en su aplicación y sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios<sup>142</sup>

## **De la Ley Federal del Trabajo**

### **Artículo 85**

El salario debe ser remunerador y nunca menor a los fijados que pueden ser: **salario mínimo para oficios, salario mínimo para profesiones y salario mínimo para trabajos de especialidad**, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración, **los requerimientos básicos que satisfagan las necesidades tanto del trabajador como de su familia y que le**

---

<sup>142</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). 5 de febrero de 1917. Art. 123

permitan continuar con su preparación, y las funciones que desempeñe el trabajador; donde el salario mínimo para oficios se otorgará a aquellos trabajadores que realizan funciones, que requieren habilidad manual o esfuerzo físico o trabajadores con educación básica, media básica y media superior terminada, el **salario mínimo para profesionistas, se otorgará para** aquellos trabajadores que realizan funciones que requieren titulación, y son ejecutada únicamente mediante el conocimiento y experiencia profesional y **salario mínimo para trabajos de especialidad se otorgará para** aquellos trabajadores que realizan funciones, que por su trascendencia en el ámbito económico o la especialización y particularidad o naturaleza, necesitan una regulación especial, ya sea por su importancia, delicadeza o por la vulnerabilidad de las partes que conforman la relación laboral. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.<sup>143</sup>

## Artículo 90

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el cual de acuerdo al grado de preparación, capacitación y funciones que desempeñe y podrá ser: **salario mínimo para oficios, salario mínimo para profesiones y salario mínimo para trabajos de especialidad.**

El salario mínimo al que el trabajador pueda acceder deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, **que comprende alimentación, vestido, vivienda y transporte; actividades sociales y culturales, entendidas éstas como recreativas y de esparcimiento; así como para continuar con su desarrollo técnico, profesional o de especialización;** y para proveer de educación obligatoria a los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la

---

<sup>143</sup> Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931.- Con sus reformas Diario Oficial de la Federación 1 de mayo de 2019.

capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

#### **Artículo 91**

Los salarios mínimos **serán de aplicación obligatoria para toda la nación**, aplicará para todas las ramas de las actividades económicas, **de acuerdo a las funciones, actividades y grado de preparación del trabajador y se clasificará en salario mínimo para oficios, salario mínimo para profesiones y salario mínimo para trabajos de especialidad y podrá aumentar su monto dependiendo de la zona geográfica.**

#### **Artículo 92**

**Derogado**

#### **Artículo 93**

**Derogado**

#### **Artículo 94**

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, **la cual podrá auxiliarse de la sociedad civil especializada, por medio de investigaciones, estudios y dictámenes técnicos, y las instancias gubernamentales que por funciones y competencias ya encomendadas en términos de la normatividad que les aplique, coadyuven** y que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

## Artículo 95

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley. Artículo reformado.

## Artículo 96

La comisión nacional determinará la división de la República en zonas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo **salario mínimo para oficios, salario mínimo para profesiones y salario mínimo para trabajos de especialidad**, y aquellas en las que tomando como base la zona, por su ingreso per cápita, costo de las necesidades básicas deba establecerse **un porcentaje adicional, basado en el costo adicional de las necesidades básicas del trabajador y su familia**, a los salarios mínimos antes mencionados, el que deberá ser igualitario en su aplicación y sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

## Artículo 557

El consejo de representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:

V. Apoyarse de la sociedad civil especializada para realizar investigaciones, estudios o dictámenes técnicos

VI. Derogada

VIII. Fijar el **salario mínimo para oficios, salario mínimo para profesiones y salario mínimo para trabajos de especialidad**.

Mediante la aplicación de una fórmula general para la determinación de los tres salarios mínimos vigentes, y el cálculo del porcentaje adicional compensatorio de acuerdo a la zona geográfica fronteriza, la cual deberá integrarse, a través de la sumatoria de los elementos que quedaron establecidos en la propuesta de reforma al artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, es decir **alimentación, vestido, vivienda y transporte; actividades recreativas y de esparcimiento; así como el recurso en favor del trabajador para continuar con su desarrollo técnico, profesional o de especialización**; y para proveer de educación obligatoria a los hijos.

$$S M = \sum [(A + V + C + T) + (R + E/4) + F/2] 4 \times (1 + FZ)$$

Donde se tomará en cuenta como promedio 4 integrantes por familia, y el grado de preparación técnico, profesional o de especialización del trabajador y donde las variables representan:

**A.-** El gasto promedio mensual para acceder a una dieta que incluya una nutrición adecuada y balance calórico necesario para el correcto desarrollo y desempeño de las funciones y actividades del trabajador y su familia.

**V.-** El gasto promedio mensual para la adquisición de una vestimenta mínima indispensable para el trabajador, de acuerdo a sus funciones y grado de preparación y de su familia; que comprenda uniformes escolares, ropa de calle, ropa deportiva y ropa de trabajo.

**C.-** Costo promedio de una hipoteca para asegurar la adquisición de vivienda digna, la cual deberá contemplar la suficiencia de ingresos para adquirir y mantener una casa que tenga los servicios básicos, de luz eléctrica, combustible para cocinar, agua potable y drenaje; debiendo contar además con piso, techo y muros firmes y resistente; además de no encontrarse en hacinamiento, es decir, no mayor a 2.5 personas por cuarto.

**T.-** Costo promedio para que se garantice el traslado hacia las actividades laborales, educativas y de esparcimiento de acuerdo a las funciones y necesidades del trabajador y su familia.

**R.-** Costo mensual promedio de las actividades recreativas y de esparcimiento, que puedan realizarse por lo menos una vez a la semana en favor del trabajador y su familia.

**E.-** Costo por incurrir en actividades de capacitación, especialización y/o actualización de acuerdo con el nivel y grado de preparación del trabajador

**F.-** Costo promedio de la educación de los hijos comprendiendo en promedio dos hijos por familia; y que cumpla con la obligatoriedad del artículo tercero constitucional, es decir, hasta el nivel de secundaria.

**4.-** Número de integrantes de una familia promedio mexicana

**FZ.** - Es el factor del costo de vida en la zona geográfica fronteriza norte, expresada en décimas de punto.

## **Artículo 682-A**

**Derogado**

## **Título XI capítulo VII**

**Derogado**

**Por lo que respecta a la publicación oficial de los salarios mínimos, se propone los siguientes elementos:**



- Vigencia de los salarios, que será el periodo de aplicación obligatoria en toda la nación.
- El establecimiento de dos zonas:

1.-Zona geográfica fronteriza norte, justificada en el ingreso per cápita y costo de las necesidades básicas, de los municipios colindantes con los Estados Unidos de Norte América

2.- Zona geográfica correspondiente al resto del país.

- Tres tipos de salario mínimo

**Salario mínimo para oficios:** Para aquellos trabajadores que realizan funciones que requieren habilidad manual o esfuerzo físico o trabajadores con educación básica, media básica y media superior terminada.

**Salario mínimo para profesionistas:** Para aquellos trabajadores que realizan funciones que requieren titulación, y son ejecutada únicamente mediante el conocimiento y experiencia profesional.

**Salario mínimo para trabajos de especialidad:** Para aquellos trabajadores que realizan funciones, que por su trascendencia en el ámbito económico o la especialización y particularidad o naturaleza, necesitan una regulación especial, ya sea por su importancia, delicadeza o por la vulnerabilidad de las partes que conforman la relación laboral.

- La aplicación de la fórmula general propuesta, para la determinación de los tres salarios mínimos vigentes, y el cálculo del porcentaje adicional compensatorio de acuerdo a la zona geográfica fronteriza, la cual deberá integrarse, a través de la sumatoria de los elementos que quedaron

establecidos en la modificaciones sugeridas para los artículos 90 y 557 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, es decir **alimentación, vestido, vivienda y transporte; actividades recreativas y de esparcimiento; así como el recurso en favor del trabajador para continuar con su desarrollo técnico, profesional o de especialización;** y para proveer de educación obligatoria a los hijos.

Fórmula general que a continuación se propone:

$$S M = \sum [(A + V + C + T) + (R + E/4) + F/2] 4 \times (1 + FZ)$$

De lo anteriormente expuesto, y en términos de lo aportado por las instancias gubernamentales, estas variables, propuestas pueden tener una materialización, y citamos el ejemplo de reemplazo con las variables propuestas para obtener el coste, sugerido para determinar el salario mínimo para oficios.

**A.-** Según el CONEVAL la canasta básica por persona en zona urbana asciende a \$1,643.15 pesos mensuales, dividido entre 30 días que tiene un mes nos arroja la cantidad de \$54.77 diarios que tienen que percibir el trabajador para cubrir esa necesidad de manera básica, por persona.<sup>144</sup>

**V.-** Según America Retail, que es la primera comunidad de “retail” y consumo masivo de ropa en America Latina, el gasto promedio de vestido para una persona, en México lo es de \$2,736.00 pesos anuales , dividido entre 12 meses y el resultado entre 30 días que tiene un mes nos arroja la cantidad de \$7.60 pesos diarios que tienen que percibir el trabajador para cubrir esa necesidad de manera básica.<sup>145</sup>

---

<sup>144</sup> <https://www.coneval.org.mx/Paginas/busqueda.aspx?k=CANASTA%20BASICA>  
[https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/mexico#:~:text=La%20tasa%20de%20natalidad%20en,mujer\)%20de%202%2C13.](https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/mexico#:~:text=La%20tasa%20de%20natalidad%20en,mujer)%20de%202%2C13.)

<sup>145</sup> <https://www.america-retail.com/mexico/mexico-como-es-el-consumo-de-ropa-y-calzado-de-los-mexicanos/>

**C=**Según la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el costo de una vivienda, tomando en cuenta una hipoteca a 20 años, con pagos mensuales cuesta \$617 mil 755.00 pesos, donde puede habitar una familia de 4 integrantes, esto, esta cantidad dividida entre 20, divida entre 12, que son los meses de un año y entre 30 que son los días que tiene un mes arroja la cantidad de \$85.78 pesos diarios que tienen que percibir el trabajador para cubrir esa necesidad de manera básica. A lo que se le debe sumar los servicios los servicios de luz= \$2,288.09 pesos anuales por vivienda costo agua= \$2,325.96 pesos anuales por vivienda costo drenaje=\$697.78 pesos anuales por vivienda costo internet, t.v. y teléfono=\$5,988.00 pesos anuales por vivienda, la suma total de todos los anteriores, dividido entre 12 que son los meses y 30 días arroja una cantidad diaria de \$31.38 que sumado a \$85.78 pesos del costo de la hipoteca, nos arrija un diario de \$117.16 pesos que el trabajador necesita percibir para obtener vivienda básica.<sup>146</sup>

**T=** Según la Secretaria de Comunicaciones y Transportes una persona gasta \$7,428 PESOS mensuales por persona transporte público, esto divido entre doce meses, y el resultado entre treinta días arroja un diario por persona de \$20.63 por persona diarios.<sup>147</sup>

**R=** Según la empresa Cinépolis de México S.A de C.V, que es una moral dedicada a un entretenimiento básico y barato como lo es el cine, una persona gasta en promedio \$1,824.96 pesos mensuales por familia, esto dividido entre 4 que son los integrantes y a su vez divido entre 30 que son los días del mes, arroja la cantidad de \$15.20 diarios que debe percibir el trabajador.<sup>148</sup>

**E=** Según el ICATI (Instituto de Capacitación y Adiestramiento para el Trabajo Industrial ) dependiente de la Secretaria del Trabajo del Estado México, un curso

---

<sup>146</sup>

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/461018/Boleti\\_n\\_01.\\_I\\_NDICE\\_SHF\\_DE\\_PRECIOS\\_DE\\_LA\\_VIVIENDA\\_EN\\_ME\\_XICO\\_PRIMER\\_TRIMESTRE\\_DE\\_2019.\\_RESUMEN\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/461018/Boleti_n_01._I_NDICE_SHF_DE_PRECIOS_DE_LA_VIVIENDA_EN_ME_XICO_PRIMER_TRIMESTRE_DE_2019._RESUMEN_.pdf)

<sup>147</sup> <http://www.sct.gob.mx/transporte-y-medicina-preventiva/autotransporte-federal/estadistica/2018/>

<sup>148</sup> <https://cinepolis.com/>

cuesta \$380.00, esto dividido entre 12 meses y 30 días , arroja la cantidad de \$1.00 diario para que el trabajador reciba un curso muy básico de capacitación.<sup>149</sup>

**F=** Según la Asociación de Maestros por México, que es una organización nacionalmente reconocida que agrupa profesionales de la educación, afirma que se requieren \$2,506.96 pesos por ciclo por persona, que es la suma de Lista de útiles por ciclo escolar \$456.95, Uniformes: \$1,450.00 y por Cuota de inscripción: 600 anualmente, para educación básica de los hijos, esto arroja un total de \$6.96 pesos diarios por hijo.<sup>150</sup>

$$S M = \{ \sum [(54.77 + 7.60 + 117.16 + 20.63) + (15.20 + 1/4) + 6.96/2] \times 4 \} \times (1 + FZ)$$

De donde

$$S M = \{ \sum [(54.77 + 7.60 + 117.16 + 20.63) + (15.20 + .25) + 3.48] \times 4 \} \times (1 + FZ)$$

Esto arroja un diario de \$219.09 por persona, esto multiplicado por 4 integrantes nos da un salario mínimo diario para oficios de \$876.36, por ser ejemplo para “zona resto del país”, no se aplica, la variable  $x(1+FZ)$ .

Ahora bien, en tratándose de salario mínimo para profesionistas, de acuerdo a las funciones que desempeñan y la propia vestimenta que se porta las variables que podrían variar serían:

**V.-** El gasto promedio mensual para la adquisición de una vestimenta mínima indispensable para las funciones que desempeña un trabajador profesionista, lo es de \$5,275.75 pesos anuales; misma que es obtenida sacando el costo promedio del vestido, así como la indumentaria básica que requieren las profesiones más recurridas en México.<sup>151</sup>

---

<sup>149</sup> <https://icati.edomex.gob.mx/informes-inscripciones>

<sup>150</sup> <https://maestrospermexico.com/blog/2019/07/31/cuanto-cuesta-la-lista-de-utiles-2019-2020-por-la-sep/>

<sup>151</sup> <http://mercadolibre.com.mx>

**T.-** Costo promedio para que se garantice el traslado hacia las actividades laborales como profesionista, en lo que se pueda considerar un automóvil, así como para fines educativos y de esparcimiento de acuerdo a las funciones y necesidades del trabajador y su familia.<sup>152</sup>

**E.-** Costo por incurrir en actividades de capacitación, especialización y/o actualización de acuerdo con el nivel y grado de preparación del trabajador; misma que al ser un grado profesional incrementa su costo; teniendo como parámetro la cantidad de \$96,900 pesos anuales; tomando en consideración que en la Universidad Anáhuac, el costo de la maestría online de 3 años tiene un costo actual de \$290,700 pesos.<sup>153</sup>

Por lo que respecta al salario mínimo para trabajos de especialidad, de acuerdo a las funciones que desempeñan y la propia vestimenta que se porta las variables mínimas para ser consideradas serían:

**V.-** El gasto promedio mensual para la adquisición de una vestimenta mínima indispensable para las funciones que desempeña un trabajador profesionista.

**T.-** Costo promedio para que se garantice el traslado hacia las actividades laborales como profesionista, en lo que se pueda considerar un automóvil, así como para fines educativos y de esparcimiento de acuerdo a las funciones y necesidades del trabajador y su familia

**E.-** Costo por incurrir en actividades de capacitación, especialización y/o actualización de acuerdo con el nivel y grado de preparación del trabajador.

---

<sup>152</sup>

[https://www.vendetauto.com/?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign\\_id=10094733746&utm\\_adgroup\\_id=102238691700&utm\\_campaign=MX|CMX,EMX,MTY|GS|Pros|Web|ROAS|Leads-Conversions|ALL|Own-Brand&gclid=Cj0KCQjwoub3BRC6ARIsABGhnyallMcofFCpbg8ocXIi471Wji7jsG8bJLWgsChj33phzSP-HEoHnoYaArevEALw\\_wcB](https://www.vendetauto.com/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign_id=10094733746&utm_adgroup_id=102238691700&utm_campaign=MX|CMX,EMX,MTY|GS|Pros|Web|ROAS|Leads-Conversions|ALL|Own-Brand&gclid=Cj0KCQjwoub3BRC6ARIsABGhnyallMcofFCpbg8ocXIi471Wji7jsG8bJLWgsChj33phzSP-HEoHnoYaArevEALw_wcB)

<sup>153</sup> <https://mextudia.com/universidad-en-linea/anahuac-virtual/>

Ahora bien, si bien es cierto, los salarios mínimos propuesto en el presente trabajo de investigación, resultan en sumatoria cantidades mucho muy superiores a las que hoy se otorgan ( \$123.22 mínimo general y \$185.56, para profesiones oficios y trabajos especiales), también lo es que, las políticas gubernamentales, han llevado a México a la pobreza de sus trabajadores, que al no poder acceder ni siquiera a una alimentación adecuada, poco se puede pensar en su capacitación, lo que trae consigo hoy un México, sin tecnología, pobre y sin mucha expectativa de progreso, por lo que solo se deja como comentario que el elevar la vida del trabajador es posible, a través de políticas públicas adecuadas y que realmente velen por la economía del trabajador, es importante mencionar que el monto determinado no es descabellado si citamos el tratado comercial denominado T-MEC, que firmaran Canadá, Estados Unidos y México<sup>154</sup>, donde uno de los puntos a tratar fue los salarios tan bajos que se percibían en este país, y la necesidad de homologación de estos con los percibidos por trabajadores de los países mencionados, ya que para Canadá un trabajador percibe 18.00 CAN<sup>155</sup> por hora, el equivalente diario en pesos mexicanos a \$2,400.48 pesos<sup>156</sup>, por 8 horas de trabajo tipo de cambio \$16.67 por dólar canadiense, tomado en 23 de julio 2020; y para los trabajadores de los Estado Unidos perciben 7.25 USD<sup>157</sup> por hora el equivalente diario en pesos mexicanos a \$1,269.04 pesos, por 8 horas de trabajo tipo de cambio tomado en 23 de julio 2020 a \$21.88 valor<sup>158</sup> dólar).

El presente trabajo, consideramos puede ser ampliado, sin embargo, dejamos lo sentado en el presente apartado, de propuestas y que puede ser motivo y partida de un nuevo trabajo de investigación.

---

<sup>154</sup> <https://www.gob.mx/t-mec>

<sup>155</sup> <https://www.informationplanet.es/canada/trabajar-en-canada/como-te-podemos-ayudar/salarios>

<sup>156</sup> *ibidem*

<sup>157</sup> <https://www.viveusa.mx/negocios/este-es-el-salario-minimo-en-cada-estado-de-estados-unidos>

<sup>158</sup> <https://www.banamex.com/economia-finanzas/es/mercado-de-divisas/index.html>

## BIBLIOGRAFIA

### ➤ Libros

- Alonso Olea, Manuel, "Derecho Del Trabajo, Octava Edición, Madrid S.E. 1983.
- Alonso Olea, Manuel, "Derecho Del Trabajo, Octava Edición, Madrid S.E. 1983.
- Álvarez, P. (2012). Porfirio Díaz Y El Porfiriato. Cronología (1830-1915). Ed. IHMR.
- Arranz, Conrado J., "Alfonso Cravioto. Algunas Apostillas Sobre El Constituyente. 'El Genio Es Solamente La Audacia Del Talento'", En Alberto Enríquez Perea (Coord.), Constituyentes De 1917. En Su Centenario, México, Ed. UNAM - La Biblioteca, 2016.
- De Buen Lozano, Néstor, Derecho Del Trabajo I, Ed. Porrúa, 2000.
- De La Cueva, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo I"; Editorial Porrúa México, Edición: 22, 2018.
- De La Cueva, Mario. - "Derecho Individual Del Trabajo". – Décima Primera Edición, Tomo I, Editorial Porrúa S.A.
- De La Cueva, Mario. (1936). Derecho Obrero (Industrial). Versiones Taquigráficas De Los Cursos De Derecho Sustentados En La Facultad Nacional De Jurisprudencia. México.
- Gil, Olivo Ramón. «El Partido Liberal Mexicano y La Huelga De Río Blanco», Historia Obrera, Vol. 2, Núm. 6, Septiembre 1975
- Gordon R. Willey And Philip, Phillips.- Method And Theory In American Archaeology. The University Of Alabama Press, Tuscalossa And London, University Of Chicago Press, 1958.
- Lastra Lastra José Manuel, "Libertad Sindical, Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo IV, Lf, México, Ed. Porrúa
- Marx, Carlos "El Capital" Crítica De La Economía Política" Tomo I, Libro Uno, El Proceso De La Producción Del Capital , Fondo De Cultura Económica.

- Marx, Carlos: “Communist As Religious Eschatologist”. Review Of Austrian Economics, Tomo 4, Edición 1990.
- Mayer, Alicia. México En Tres Momentos, 1810-1910-2010: Hacia La Conmemoración Del Bicentenario De La Independencia Y Del Centenario De La Revolución Mexicana: Retos Y Perspectivas 2007.
- Meyer, Eugenia, Radyng Cynthia, Rocha Martha, Villa Guadalupe., “ La Lucha Obrera En Cananea”.-Editada Por Secretaria Del Trabajo y Previsión Social. Gobierno De Sonora. Instituto Nacional De Antropología E Historia . Sep.
- Moreno, Daniel. Instituto De Derecho Comparado, Ed. «Síntesis Del Derecho Constitucional». Panorama Del Derecho Mexicano, México, D.F.: UNAM. 1965
- Olaz, Capitán Ángel José. - Como Escribir y Defender Una Tesis en Ciencias Sociales. - Ed. Síntesis S.A, 2017.- Parte Uno, Capítulo 4.
- Parkin, M: Economía, 11.A Edición. Ed. Pearson Education, 2014.
- Roe, Joseph Wickham . English And American Tool Builders . Yale University Press.
- Rosales Ovando, José. - Elementos De Microeconomía, Ed. Eunod, 2000.
- Trueba Urbina, Alberto. -Nuevo Derecho Administrativo Del Trabajo, Teoría Integral Tomo Uno, Segunda Edición Actualizada. - Editorial Porrúa S.A. -

### ➤ Leyes

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Diario Oficial de la Federación 5 de febrero de 1917
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos. “*Pacto De San José De Costa Rica*”. DO 7 de mayo de 1981.
- Convenio Sobre La Libertad Sindical y La Protección Del Derecho De Sindicalización, Organización Internacional del Trabajo 1948 (Núm. 87).
- Declaración De Los Derechos Del Hombre establecida en la Constitución Francesa de 1793.



## BIBLIOGRAFIA

### ➤ Libros

- Alonso Olea, Manuel, "Derecho Del Trabajo, Octava Edición, Madrid S.E. 1983.
- Alonso Olea, Manuel, "Derecho Del Trabajo, Octava Edición, Madrid S.E. 1983.
- Álvarez, P. (2012). Porfirio Díaz Y El Porfiriato. Cronología (1830-1915). Ed. IHMR.
- Arranz, Conrado J., "Alfonso Cravioto. Algunas Apostillas Sobre El Constituyente. 'El Genio Es Solamente La Audacia Del Talento'", En Alberto Enríquez Perea (Coord.), Constituyentes De 1917. En Su Centenario, México, Ed. UNAM - La Biblioteca, 2016.
- De Buen Lozano, Néstor, Derecho Del Trabajo I, Ed. Porrúa, 2000.
- De La Cueva, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo I"; Editorial Porrúa México, Edición: 22, 2018.
- De La Cueva, Mario. - "Derecho Individual Del Trabajo". – Décima Primera Edición, Tomo I, Editorial Porrúa S.A.
- De La Cueva, Mario. (1936). Derecho Obrero (Industrial). Versiones Taquigráficas De Los Cursos De Derecho Sustentados En La Facultad Nacional De Jurisprudencia. México.
- Gil, Olivo Ramón. «El Partido Liberal Mexicano y La Huelga De Río Blanco», Historia Obrera, Vol. 2, Núm. 6, Septiembre 1975
- Gordon R. Willey And Philip, Phillips.- Method And Theory In American Archaeology. The University Of Alabama Press, Tuscalossa And London, University Of Chicago Press, 1958.
- Lastra Lastra José Manuel, "Libertad Sindical, Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo IV, Lf, México, Ed. Porrúa

- Marx, Carlos “El Capital” Crítica De La Economía Política” Tomo I, Libro Uno, El Proceso De La Producción Del Capital , Fondo De Cultura Económica.
- Marx, Carlos: “Communist As Religious Eschatologist”. Review Of Austrian Economics, Tomo 4, Edición 1990.
- Mayer, Alicia. México En Tres Momentos, 1810-1910-2010: Hacia La Conmemoración Del Bicentenario De La Independencia Y Del Centenario De La Revolución Mexicana: Retos Y Perspectivas 2007.
- Meyer, Eugenia, Radyng Cynthia, Rocha Martha, Villa Guadalupe., “ La Lucha Obrera En Cananea”.-Editada Por Secretaria Del Trabajo y Previsión Social. Gobierno De Sonora. Instituto Nacional De Antropología E Historia. Sep.
- Moreno, Daniel. Instituto De Derecho Comparado, Ed. «Síntesis Del Derecho Constitucional». Panorama Del Derecho Mexicano, México, D.F.: UNAM. 1965
- Olaz, Capitán Ángel José. - Como Escribir y Defender Una Tesis en Ciencias Sociales. - Ed. Síntesis S.A, 2017.- Parte Uno, Capítulo 4.
- Parkin, M: Economía, 11.A Edición. Ed. Pearson Education, 2014.
- Roe, Joseph Wickham. English and American Tool Builders. Yale University Press.
- Rosales Ovando, José. - Elementos De Microeconomía, Ed. Euned, 2000.
- Trueba Urbina, Alberto. -Nuevo Derecho Administrativo Del Trabajo, Teoría Integral Tomo Uno, Segunda Edición Actualizada. - Editorial Porrúa S.A. -

### ➤ Leyes

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Diario Oficial de la Federación 5 de febrero de 1917
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos. “*Pacto De San José De Costa Rica*”. DO 7 de mayo de 1981.
- Convenio Sobre La Libertad Sindical y La Protección Del Derecho De Sindicalización, Organización Internacional del Trabajo 1948 (Núm. 87).

- Declaración De Los Derechos Del Hombre establecida en la Constitución Francesa de 1793.
- Declaración De Los Derechos Humanos Adoptado Por La Asamblea General De Las Naciones Unidas En Su Resolución 217 A (III), 3 De diciembre De 1948, París. Editor Paul Williams.
- Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal.- Gaceta Oficial del Distrito Federal 15 de mayo 2007.
- Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931- Con sus reformas. Diario Oficial de la Federación 1 de abril de 1970, 30 de noviembre 2012, 2 de julio 2019.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ciudad de México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976.
- Ley del Seguro Social, Ciudad de México, última reforma publicada en 7 de noviembre 2019
- Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores. Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, 3 de Marzo 2006.
- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ciudad de México, 21 de agosto de 2019.

➤ **Revistas, Trabajos de investigación**

- García, Diego Dantán, Javier (2005). La Revolución Mexicana: Crónicas, Documentos, Planes y Testimonios. Ed. UNAM.
- González Marín, Silvia "Heriberto Jara, luchador obrero", Tesis de maestría en historia, México, Ed. UNAM.
- González Sierra, José. Revolución y Derecho Obrero: Veracruz 1914-1916, Ediciones Culturales Exclusivas, México 2006.

- ¿Por qué un Plan Director por un trabajo digno? Plan Director Por Un Trabajo Digno 2018–2019-2020. España: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2018. Consultado el 9 de agosto de 2019.
- Pérez-Garzón, Carlos Andrés. «¿Qué Es Justicia Social? Una Nueva Historia De Su Significado En El Discurso Jurídico Transnacional». Revista Derecho Del Estado. 2019
- Revista de Investigación Social, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora © UNIVERSIDAD DE SONORA Edición: Mora-Cantúa Editores, S. A. de C.V Reinterpretar la Huelga de Cananea (1906-2006) Juan Manuel Romero Gil
- Somavia, Juan. “El Trabajo Decente, Una Lucha por la Dignidad Humana”.- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1ª Ed. 2014, Santiago de Chile.

➤ **Tesis de Jurisprudencia**

- Décima época, Tesis XIII.T.A. L (10ª), publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XX, Mayo de 2013 Tomo 3, página 2139, 2003775.
- Primera Sala, Jurisprudencia de corte Constitucional, Tesis 1ª/J. 126/2017 (10ª), 01 de diciembre de 2017 Semanario Judicial de la Federación.
- Tesis: I. 3 o T. 161 L, 9ª época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t, XXV, abril de 2007, página 1827
- Tesis de Jurisprudencia Tesis P./J.9/2016, Décima Época, Libro 34, septiembre de 2016, Tomo I.
- Tesis: 2ª./j.150/2008, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. XXVIII, octubre de 2008.

➤ **Páginas web:**

- Compendio de Legislación Universitaria 1910-2001, vol. I, pp. 66, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>
- <http://biblio.juridicas.unam.mx> DR © 2013, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas 66 Quiñones Tinoco / Rodríguez Lugo
- <http://datos.imss.gob.mx/dataset/asg2019/resource/5a9380a2-31de-46c9-97c4-06ee89f1ca49>
- [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun\\_3265511\\_20150910\\_1441900383.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun_3265511_20150910_1441900383.pdf)
- [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun\\_3265511\\_20150910\\_1441900383.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun_3265511_20150910_1441900383.pdf)
- <http://www.conasami.gob.mx/>
- <http://www.derechoglobal.cucsh.udg.mx/index.php/DG/article/view/150>
- <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/html/wo9059.html>
- <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>
- <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>
- <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>
- <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf.->
- <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/09/trabajos-especiales.html>
- <https://dle.rae.es/trabajador>
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Feudalismo>
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Juan\\_A.\\_Olivares](https://es.wikipedia.org/wiki/Juan_A._Olivares)
- <https://idconline.mx/laboral/salarios-minimos/salarios-minimos-1986-2007>
- <https://planlea.listindiario.com/2018/11/significado-de-justicia-social/Plan>
- <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>
- <https://www.coneval.org.mx/rw/resource/coneval/normateca/2348.pdf>

- <https://www.empleo.gob.mx/sne/marco-juridico-sne>.
- [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/426395/2019\\_Salarios\\_Minimos.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/426395/2019_Salarios_Minimos.pdf)
- <https://www.gob.mx/conampros/documentos/utilidades-para-los-trabajadores>
- <https://www.gob.mx/Conasami/Documentos/Tabla-De-Salarios-Minimos-Generales-y-Profesionales-Por-Areas-Geograficas>
- <https://www.gob.mx/stps>
- <https://www.gob.mx/stps/prensa/centro-federal-de-conciliacion-y-registro-laboral-entrara-en-operacion-en-2020-luisa-alcalde?idiom=es>, boletín 151/2019, de 23 de agosto 2019
- <https://www.jornada.com.mx/ultimas/economia/2020/01/15/canasta-basica-se-encarecio-100-al-arrancar-2020-7371.html>
- <https://www.lexico.com/es/definicion/oficio>
- <https://www.lexico.com/es/definicion/oficio>
- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Declaración De Los Derechos Humanos Adoptado Por La Asamblea General De Las Naciones Unidas En Su Resolución 217 A (III), 3 De diciembre De 1948, París. Editor Paul Williams.
- Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal.- Gaceta Oficial del Distrito Federal 15 de mayo 2007.
- Ley Federal del Trabajo (LFT). Ciudad de México, 28 de agosto 1931- Con sus reformas . Diario Oficial de la Federación 1 de abril de 1970, 30 de noviembre 2012, 2 de julio 2019.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ciudad de México, publicada en el Diario Oficial dela Federación el 29 de diciembre de 1976.
- Ley del Seguro Social, Ciudad de México, última reforma publicada en 7 de noviembre 2019

- Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores. Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, 3 de Marzo 2006.
- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ciudad de México, 21 de agosto de 2019.

➤ **Revistas, Trabajos de investigación**

- García, Diego Dantán, Javier (2005). La Revolución Mexicana: Crónicas, Documentos, Planes y Testimonios. Ed. UNAM.
- González Marín, Silvia "Heriberto Jara, luchador obrero", Tesis de maestría en historia, México, Ed. UNAM.
- González Sierra, José. Revolución y Derecho Obrero: Veracruz 1914-1916, Ediciones Culturales Exclusivas, México 2006.
- ¿Por qué un Plan Director por un trabajo digno? Plan Director Por Un Trabajo Digno 2018–2019-2020. España: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2018. Consultado el 9 de agosto de 2019.
- Pérez-Garzón, Carlos Andrés. ¿Qué Es Justicia Social? Una Nueva Historia De Su Significado En El Discurso Jurídico Transnacional». Revista Derecho Del Estado. 2019
- Revista de Investigación Social, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora © UNIVERSIDAD DE SONORA Edición: Mora-Cantúa Editores, S. A. de C.V Re significar la Huelga de Cananea (1906-2006) Juan Manuel Romero Gil
- Somavia, Juan. "El Trabajo Decente, Una Lucha por la Dignidad Humana".- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1ª Ed. 2014, Santiago de Chile.

➤ **Tesis de Jurisprudencia**

- Décima época, Tesis XIII.T.A. L (10ª ), publicado en el Semanario Judicial dela Federación y su Gaceta Libro XX, Mayo de 2013 Tomo 3, página 2139, 2003775.

- Primera Sala, Jurisprudencia de corte Constitucional, Tesis 1ª/J. 126/2017 (10ª), 01 de diciembre de 2017 Semanario Judicial de la Federación.
- Tesis: I. 3 o T. 161 L, 9ª época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. XXV, abril de 2007, página 1827
- Tesis de Jurisprudencia Tesis P./J.9/2016, Décima Época, Libro 34, septiembre de 2016, Tomo I.
- Tesis: 2ª./j.150/2008, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. XXVIII, octubre de 2008.

➤ **Páginas web:**

- Compendio de Legislación Universitaria 1910-2001, vol. I, pp. 66, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>
- <http://biblio.juridicas.unam.mx> DR © 2013, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas 66 Quiñones Tinoco / Rodríguez Lugo
- <http://datos.imss.gob.mx/dataset/asg2019/resource/5a9380a2-31de-46c9-97c4-06ee89f1ca49>
- [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun\\_3265511\\_20150910\\_1441900383.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun_3265511_20150910_1441900383.pdf)
- [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun\\_3265511\\_20150910\\_1441900383.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/09/asun_3265511_20150910_1441900383.pdf)
- <http://www.conasami.gob.mx/>
- <http://www.derechoglobal.cucsh.udg.mx/index.php/DG/article/view/150>
- <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/html/wo9059.html>
- <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>
- <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>
- <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>
- <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>.-



- <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/09/trabajos-especiales.html>
- <https://dle.rae.es/trabajador>
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Feudalismo>
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Juan\\_A.\\_Olivares](https://es.wikipedia.org/wiki/Juan_A._Olivares)
- <https://idconline.mx/laboral/salarios-minimos/salarios-minimos-1986-2007>
- <https://planlea.listindiario.com/2018/11/significado-de-justicia-social/Plan>
- <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>
- <https://www.coneval.org.mx/rw/resource/coneval/normateca/2348.pdf>
- <https://www.empleo.gob.mx/sne/marco-juridico-sne>
- [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/426395/2019\\_Salarios\\_Minimos.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/426395/2019_Salarios_Minimos.pdf)
- <https://www.gob.mx/conampros/documentos/utilidades-para-los-trabajadores>
- <https://www.gob.mx/Conasami/Documentos/Tabla-De-Salarios-Minimos-Generales-y-Profesionales-Por-Areas-Geograficas>
- <https://www.gob.mx/stps>
- <https://www.gob.mx/stps/prensa/centro-federal-de-conciliacion-y-registro-laboral-entrara-en-operacion-en-2020-luisa-alcalde?idiom=es>, boletín 151/2019, de 23 de agosto 2019
- <https://www.jornada.com.mx/ultimas/economia/2020/01/15/canasta-basica-se-encarecio-100-al-arrancar-2020-7371.html>
- <https://www.lexico.com/es/definicion/oficio>
- <https://www.lexico.com/es/definicion/oficio>
- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>