

Unidad 4

- El artículo 123 constitucional en sus apartados A y B

“El artículo 123 de nuestra Constitución, constituye la ley fundamental, la norma de normas, de donde deriva su reglamentaria la ley laboral. Este artículo consta de dos apartados: el apartado A refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo; y el B de tal precepto regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado. “

1. El artículo 123 constitucional

El artículo 123 de nuestra Constitución, constituye, según se ha dicho, la ley fundamental, la norma de normas, de donde deriva su reglamentaria ley laboral.

El apartado **A** de dicho artículo se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo; el **B** de tal precepto regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado.

Se encuentra en el Título Sexto de nuestra Carta Magna relativa al Trabajo y a la Previsión Social y a la letra prescribe:

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

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Apartado A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, en todo contrato de trabajo (el término “jornaleros” no es de lo más elegante):

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, 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 catorce 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 (el término “operario” tampoco es el más adecuado);

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 la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos

profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

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

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

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 patrones 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 Oficina 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 mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. (En la práctica, generalmente se paga con cheques y la Suprema Corte ya ha aceptado esta forma de pago; amparo 220/74 de Susana María Teresa Beltrán.)

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 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 patrones, 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;

XIII. La empresa, cualquiera que sea su actividad, estará obligada a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. 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 tanto, los patrones 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 determinan. Esta responsabilidad subsistirá aun 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 salubridad en las instalaciones de su establecimiento, 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 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;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (Este "etcétera" es inaudito.)

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 aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno;

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 negara 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 patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón 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 patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes 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, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera 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 oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquiera 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;

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 estos 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 constituyen renuncia hecha por el obrero, de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales. perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedírseles 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. 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, y

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 mismo, 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 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

b) Empresas:

1. Aquellas 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
3. Aquellas 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 o 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 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.

(Como puede apreciarse, esta fracción abarca todas las actividades de importancia, dejándose a los estados y autoridades locales las de ínfimo interés.)

Apartado B. Regula las relaciones entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus Trabajadores, en los siguientes términos:

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 trabajador 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.

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;

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;

(Obsérvese que se da preferencia al escalafón por capacidad sobre el de 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 tendrán derecho a optar por la reinstalación de 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;

(En la práctica, los trabajadores al servicio del Estado no pueden hacer uso del Derecho de Huelga, independientemente de que nunca podrán probar que se violaron de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra. En consecuencia, esta fracción es letra muerta.)

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 esfuerzos considerables 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.

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 de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes, y

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.

Las resoluciones condenatorias que pronuncia el Tribunal de Arbitraje, son de imposible ejecución.

El lo. de septiembre de 1982, el señor Presidente López Portillo anunció, en su último informe de gobierno, que en virtud de la falta de solidaridad de la banca privada con los intereses supremos del país, procedía a su expropiación y por decreto de fecha 6 de septiembre del propio año, incorporó a todos los empleados bancarios al apartado B del artículo 123 constitucional.

2. La evolución laboral en México

La historia del Derecho del trabajo en México la encontramos fielmente reflejada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917:

En dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

Como no es posible extenderse detalladamente en el estudio de la evolución del Derecho del trabajo Mexicano a través de las distintas legislaciones que más tarde iban a culminar en el 123 constitucional, apuntaremos solamente que, durante la Colonia, las llamadas Leyes de Indias, constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral, al establecerse disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya, etcétera.

En 1857, el constituyente confundió los problemas de la libertad de la industria e intervencionismo de Estado y por evitar la íntromisión estatal en las

industrias o empresas particulares se frenó la constitucionalización del Derecho laboral.

No obstante lo anterior y a pesar de respetarse ampliamente el principio de la libertad individual de trabajo, se pensó que se hacía indispensable legislar en materia de accidentes y así fue como en 1904 en el Estado de México, don José Vicente Villada, inspirado en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, expidió la primera ley, que al decir del maestro De la Cueva, prescribía en su artículo tercero que: “Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados. . . sufran éstos algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo. . . una cantidad. . . Igualmente, se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario”.

Dos años después Bernardo Reyes, en Nuevo León, expidió una ley más completa e importante en materia de accidentes laborales que sirvió de base a otras legislaciones estatales dentro de las que podemos citar a la de Gustavo Espinoza Mireles, de Coahuila.

Posteriormente las Leyes de Manuel M. Diéguez y de Manuel Aguirre Berlanga se extendieron no sólo a los riesgos de carácter profesional sino abarcaron también disposiciones relativas al descanso obligatorio, a la protección del salario, a la jornada del trabajo y al seguro social.

Por fin en 1914, Cándido Aguilar en Veracruz expidió una ley que incluso fue atacada por las importantes innovaciones que contenía y por la cual se garantizaba de manera más efectiva un mínimo de derechos a la clase trabajadora. Con esta Ley y con la de Agustín Milán, también de Veracruz, se aseguró en definitiva el derecho de asociación profesional que en gran parte contribuyó para que nuestro Derecho del trabajo se encauzara como una disciplina jurídica distinta del derecho civil.

Más tarde, en 1915, el licenciado Rafael Zubarán Capmany formuló un proyecto de ley sobre contrato de trabajo y en el mismo año, en Yucatán, el general Alvarado promulgó una ley de Trabajo por la que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Con la ley de Yucatán se logró dar al Derecho del trabajo una finalidad positiva; la de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora en lugar del aspecto negativo que hasta entonces contemplaba: la de evitar la explotación del hombre por el hombre. Con la legislación del general Alvarado se logró también en gran parte la transformación de nuestro sistema económico ya que a la ley del Trabajo se unieron las leyes Agrarias, de Hacienda, de Catastro y del Municipio Libre en un cuerpo general denominado “Las Cinco Hermanas”.

De acuerdo con el pensamiento del maestro De la Cueva, la legislación de trabajo del general Alvarado, constituyó el intento más serio y completo de reforma integral del Estado Mexicano que sirvió de antecedente directo a los constituyentes de 1917.

Por lo que respecta a la redacción del artículo 123 constitucional, nos dice don Antonio Días Soto y Gama, se debe, en gran parte, al señor licenciado José Natividad Macías, que contribuyó con las más valiosas aportaciones así como al Ingeniero Pastor Rouaix, que tomó sobre sí, junto con el licenciado Macías y el diputado Rafael L. de los Ríos, la pesada tarea de condensar las proposiciones presentadas en cada junta y de redactarlas en debida forma. En esta labor coadyuvó también el licenciado José I. Lugo, en su carácter de Jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de Fomento.

Las proposiciones presentadas al constituyente para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del Derecho laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo. Así, podemos apreciar que textualmente se dice: “Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario (semanal), salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimiento de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública.”

Todos estos sanos principios de justicia fueron recogidos por el 123 constitucional que constituye la jerarquía más alta de nuestras leyes de trabajo atento al principio enunciado por el insigne maestro Salvador Azuela que: “Sobre la Constitución nada, sobre la Constitución nadie; nada refiriéndose a las cosas, nadie a las personas.”

Así pues, la historia de nuestro Derecho del trabajo la podemos dividir en los siguientes periodos:

1. De 1917 a 1931 durante el cual existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones.
2. De 1931 cuando se federalizaron las leyes locales y nació la Ley Federal del Trabajo a 1962 en que se hicieron importantísimas reformas al 123 constitucional.
3. De 1962 a 1968 en que se presentó la iniciativa de la ley actual,
4. De 1970 a 1980, cuando se puso en vigencia nuestra ley actual, y
5. De 1980 a nuestros días, cuando se reformó procesalmente dicho Instituto.

El maestro Servio Tulio Morales Saldaña en un interesante trabajo denominado *Origen, reformas y adiciones del artículo 123 constitucional*, nos dice que: “Desde el 5 de febrero de 1917, fecha en que entró en vigor la Constitución

político-social, de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 123 ha tenido las 27 reformas y adiciones siguientes”:

Fecha	Texto reformado (o adición)
	Apartado A
1929, sep. 6	Primer párrafo
1929, sep. 6	Fracción XXIX
1933, nov. 4	Fracción IX
1942, nov. 18	Fracción XXXI (adición)
1960, dic. 5	Primer párrafo*
1962, nov. 21	Fracción II
1962, nov. 21	Fracción III
1962, nov. 21	Fracción IX
1962, nov. 21	Fracción XXI
1962, nov. 21	Fracción XXII
1962, nov. 21	Fracción XXXI
1974, dic. 31	Fracción II*
1974, dic. 31	Fracción V
1974, dic. 31	Fracción XI
1974, dic. 31	Fracción XV
1974, dic. 31	Fracción XXV (adición)
1974, dic. 31	Fracción XXIX*
1975, feb. 6	Fracción XXXI*
1978, ene. 9	Fracción XIII
1978, dic. 19	Fracción XXXI (adición)
	Apartado B
1970, dic. 5	Apartado B (adición)
1972, nov. 7	Fracción XII (adición)
1972, nov. 10	Fracción XI, inciso f
1972, nov. 27	Fracción IV, 2º párrafo
1974, dic. 31	Fracción VIII (adición)
1974, dic. 31	Fracción XI, inciso c*

* Texto reformado por segunda ocasión.

Posteriormente hubo reformas constitucionales para dar cabida en nuestra Carta Magna a la capacitación y al adiestramiento y para elevar al rango constitucional la obligación de dar trabajo al que no lo tiene.

Las reformas a este artículo siguen en su apogeo. Nos esperamos muchas más a pesar de que tenemos en teoría, una Constitución rígida, en contraste con la Constitución Americana, que es flexible y que casi nunca se reforma.

Por lo demás, el inciso B del 123 constitucional sólo regula las relaciones de los servidores del Estado y los poderes de la Unión y del gobierno del Distrito, ya que actualmente ya no existen territorios federales. ¿Por qué ley se deben regir las relaciones de los trabajadores de los estados y municipios?

A falta de disposición expresa, les debe ser aplicable el inciso A del 123 constitucional, a pesar de que sería conveniente que el inciso B se ampliara a estos trabajadores estatales y municipales.

Alguien afirmaba, un poco en broma, que antes del artículo 123 constitucional, se daba siempre la explotación del hombre por el hombre y que ahora sólo es al revés.

3. Hacia una concertación social

Cuando en el mes de septiembre de 1985 asistimos primero al IX Seminario Internacional de Derecho del trabajo, que organizó en Bogotá la Universidad Externado de Colombia, y posteriormente al XI Congreso Internacional de Derecho laboral, que tuvo lugar en Caracas, Venezuela, y participamos en las Mesas de Trabajo referentes a la llamada "Concertación Social", estimábamos, a decir verdad, que dicho tema era demasiado utópico y de imposible aplicación, no sólo en México, sino en toda América Latina, en donde nadie generalmente se pone de acuerdo con nadie, para nada.

Escuchamos con toda atención a los grandes maestros laboristas decir que la Concertación Social era un "abrazo entre débiles" que tenía una forma política, un contenido jurídico y un soporte ético, de acuerdo con las ideas del doctor Mario Pasco, de Perú.

En síntesis, pudimos captar que la Concertación Social implicaba un acuerdo macrosocioeconómico-jurídico, suscrito por el Estado, patrones y trabajadores, colocados todos en un plan de relativa igualdad y que por no poderse "ejecutar obligatoriamente", se hacía indispensable el "ánimo de cumplirlo a como diera lugar".

Por lo demás, para que la Concertación Social pueda realizarse se necesita que sea "libremente aceptada" por las partes que la acuerdan, las cuales tienen que llenar los prerequisites siguientes:

1. Por parte del gobierno, resulta imperativo que se trate de un Estado democrático, el cual "verdaderamente" trate de solucionar sus propios problemas sociales.

En un Estado totalitario, bien sea de izquierda o de derecha, la Concertación Social resultaría imposible por obvias razones.

2. Desde el punto de vista de la representación obrera, ésta tiene que ser fuerte y “representativa”, es decir, debe gozar de credibilidad y debe tener una ascendencia definitiva sobre sus agremiados.

3. La representación patronal debe ser “cúpula”, es decir, la máxima y debe aglutinar a las industrias y empresas más importantes del país.

Ante nuestro pesimismo inicial, nos dimos cuenta por las brillantísimas exposiciones de los expertos de la OIT, Efrén Córdova, Geraldo Von Potobsky y Emilio Morgado, que los ensayos de Concertación Social que se habían hecho en Europa, habían dado resultados positivos.

Se referían a los llamados “Pactos de la Moncloa”, en España y al convenio “Scotti”, en Italia.

Después, y durante la celebración del Congreso en Caracas, sobrevino en nuestro país el terremoto que tanto nos lastimó.

Al regresar inmediatamente a México y percatarnos de la magnitud de la tragedia, nos vinieron a la mente las ideas que sobre Concertación Social se habían expresado y francamente ya no nos parecieron tan utópicas.

Cuando cada sector por sí solo, ya sea el Estado, el obrero o el patronal no puedan solucionar un problema porque han sido rebasados, se requiere de una verdadera Concertación Social.

Por ello, decimos nosotros, más que un “abrazo entre débiles”, la Concertación Social es “un pacto entre desesperados”.

Un pacto que, desde luego, implica sacrificios para todos, pero que resulta impostergable en nuestros tiempos.

Se debe sacrificar lo menos, para poder ganar lo más.

En México, en nuestra desgracia, tuvimos ya innumerables ejemplos, si bien no todos de heroísmo, sí de gran solidaridad social.

Por ello, pensamos que el momento es propicio para celebrar un pacto tripartito de Concertación Social que desde luego requiere de austeridad y renovación moral.

Para poder llevar la teoría a la práctica, consideramos que los ensayos de Concertación Social deben ser parcelarios, es decir, se deben referir a temas concretos y no generales que difícilmente podrían realizarse.

También deben tener un plazo determinado de vigencia.

De esta suerte, se podría pensar en un pacto o Concertación Social Salarial.

De acuerdo con Claussen, Presidente del Banco Mundial, los salarios en nuestros países latinoamericanos se deberán incrementar, anualmente, en un

45% para si no mejorar, cuando menos mantener el “estatus económico” de la población.

Ahora bien, ¿cómo se debe otorgar dicho aumento?, ¿en una sola exhibición, a principios de año, como lo hicimos en México durante tanto tiempo?, ¿en dos exhibiciones, una a principios de año y otra a mediados? o bien ¿dosificar dicho aumento por trimestres?

La primera y antigua posibilidad de otorgar el aumento en una sola exhibición a principios de año, queda desde luego descartada.

Sería absurdo dar un aumento salarial de un 45 % en el mes de enero de cada año, ya que los efectos inflacionarios serían incontrolables y para los meses de abril o mayo, el aumento otorgado sería superado por el aumento de los costos y precios de los productos básicos.

Como bien dice el maestro de Venezuela doctor Rafael Caldera, “mientras los salarios suben por las escaleras, los precios suben por el ascensor”.

La segunda posibilidad de dividir el porcentaje por otorgar, en dos exhibiciones, una a principios de año y otra a mediados, en México ha dado buenos resultados, aunque no óptimos.

La tercera solución de “dosificar” el salario en aumentos trimestrales podría ser la más conveniente por el momento.

Entendiéndose bien, no se trata de dar más salario, se va a otorgar el mismo porcentaje del 45 %, pero “dosificado”, para que su impacto en la inflación sea más moderado.

La teoría del llamado “salario móvil”, sustentada primordialmente por la escuela comunista italiana, pretende que todos los salarios se aumenten, mes tras mes automáticamente, teniendo en cuenta el incremento del costo de la vida, de acuerdo con las estadísticas del banco general de cada país.

Consideramos que dicha teoría es, además de demagógica, utópica e imposible de cumplir, independientemente de que las estadísticas de los bancos oficiales se encuentren por lo general amañadas y manipuladas.

Difícilmente se podría sostener con seriedad esta postura en nuestros días.

En el pacto de Concertación Social Salarial, los trabajadores, por conducto de la representación nacional, se comprometerían con pleno conocimiento de causa a sujetarse a la tabla de aumento que se adopte.

Las empresas por su parte se comprometerían a aumentar los precios de sus productos de conformidad con el porcentaje que se fije de antemano.

Finalmente el Estado se comprometería a desgravar a los trabajadores de ciertos impuestos y/o a eximirlos de algunas cargas fiscales.

A los empresarios el Estado se comprometería a otorgarles estímulos fiscales, no subsidios que a nada conducen, para alentar la tan indispensable inversión sin la cual nada se podría hacer.

De esta manera se podría ir restaurando la confianza perdida. Pensamos sinceramente, que éste es el camino por seguir, estrecho y lleno de espinas, pero no nos queda otro remedio.

La Concertación Social no es una fórmula mágica, pero sí nos puede ayudar, y mucho, a encontrar un nuevo sendero que nos permita ir saliendo poco a poco de la crisis que tanto nos agobia.

Para 1996 y 1997 el problema de la dosificación salarial se minimizó al establecerse un incremento salarial entre el 20 % y 25 %.