

Reg. 395



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LOS TRABAJADORES ASALARIADOS E
INDEPENDIENTES COMO CLASE SOCIAL**

SEMINARIO DE SOCIOLOGIA GENERAL Y JURIDICA

T E S I S

**QUE PARA OPTAR AL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

JUAN RAMIREZ LEON

MEXICO, D. F.

1984



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

Capitulado	I
Reconocimiento y agradecimiento	II
Pfologo	IV
Capitulo I.- SINOPSIS HISTORICO SOCIAL DEL TRABAJO.	
A.- Introducción	1
B.- Clases sociales de trabajadores en la antugüedad	4
C.- El trabajo en la Edad Media y Moderna	8
D.- En México antes y después de 1917	13
E.- Composición social trabajadora en México	23
a) Antes de 1917	24
b) Después de 1917	33
c) Efectos que se produjeron	39
Citas bibliográficas	42
Capitulo II.- INFLUENCIA SOCIAL DE LA REMUNERACION EN LA ANTERIOR Y NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
A.- Introducción	45
B.- Reglamentación del salario en la antigua y nueva Ley Federal del Trabajo	48
C.- Los honorarios y el salario	55
a) Concepto de honorario	64
b) Concepto de salario	67
c) Tipos de salario	68
D.- Distinción social de los trabajadores en base a su remuneración	83
Citas bibliográficas	92
Capitulo III.- LOS TRABAJADORES ASALARIADOS E INDEPENDIENTES.	
A.- Introducción	95
B.- Su reglamentación jurídica	96
C.- Prestaciones a que tienen derecho	102
D.- Sus obligaciones	119
Citas bibliográficas	130
Capitulo IV.- SIMULACION DE LA RELACION LABORAL Y SUS EFECTOS.	
A.- Introducción	133
B.- Concepto de simulación	134
C.- Protección jurídica contractual	136
a) Consideraciones del Derecho Civil	136
b) Consideraciones del Derecho del Trabajo	146
D.- Efectos sociales ante la simulación de la relación la boral	148
a) La asociación de trabajadores	150
b) El sindicalismo	151
c) Las federaciones y confederaciones	156
Citas bibliográficas	166
CONCLUSIONES	167
BIBLIOGRAFIA	171

LOS TRABAJADORES ASALARIADOS E INDEPENDIENTES COMO
CLASE SOCIAL.

- CAPITULO I.- SINOPSIS HISTORICO SOCIAL DEL TRABAJO.
- A.- Introducción.
 - B.- Clases sociales de trabajadores en la antigüedad.
 - C.- El trabajo en la Edad Media y Moderna.
 - D.- En México antes y después de 1917.
 - E.- Composición social trabajadora en México.
 - a) Antes de 1917.
 - b) Después de 1917.
 - c) Efectos que se produjeron.
- CAPITULO II.- INFLUENCIA SOCIAL DE LA REMUNERACION EN LA
ANTERIOR Y NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- A.- Introducción.
 - B.- Reglamentación del salario en la antigua y nueva
Ley Federal del Trabajo.
 - C.- Los honorarios y el salario.
 - a) Concepto de honorario.
 - b) Concepto de salario.
 - c) Tipos de salario.
 - D.- Distinción social de los trabajadores en base a
su remuneración.

II

CAPITULO III.- LOS TRABAJADORES ASALARIADOS E INDEPENDIENTES.

- A.- Introducción.
- B.- Su reglamentación jurídica.
- C.- Prestaciones a que tienen derecho.
- D.- Sus obligaciones.

CAPITULO IV.- SIMULACION DE LA RELACION LABORAL Y SUS EFECTOS.

- A.- Introducción.
- B.- Concepto de simulación.
- C.- Protección jurídica contractual.
 - a) Consideraciones del Derecho Civil.
 - b) Consideraciones del Derecho del Trabajo.
- D.- Efectos sociales ante la simulación de la relación laboral.
 - a) La asociación de trabajadores.
 - b) El sindicalismo.
 - c) Las federaciones y confederaciones.

PROLOGO

El hombre se encuentra dotado de una voluntad que le permite desenvolver sus facultades. Pero en sociedad, su voluntad se limita por el respeto de la voluntad de otros, derivandose la necesidad de crear reglas -- que garanticen a cada miembro del cuerpo social, con una medida el ejercicio de su facultad, esto, constituye el derecho, que implica una regla de conducta.

La gran transformación de los pueblos ha hecho manifiesta a consecuencia de su desarrollo, tanto demográfico como económico, la preponderancia que ha adquirido el movimiento sindicalista, la generalización de los descubrimientos científicos y la tendencia cooperativa cada vez más -- asentuada, que ha producido una crisis en todas las disciplinas sociales, y el derecho, que es un fenómeno social, no puede dejar de sufrir influencia de esa crisis.

El cambio de las condiciones sociales de la vida moderna, impone la necesidad de renovar la legislación y el Derecho del Trabajo que forma -- parte de ella no puede permanecer ajeno al colosal movimiento de transformación que la sociedad experimenta en nuestros días, pues los anhelos de emancipación económica de las clases populares que alentó nuestra última revolución social, cristalizaron en los artículos 27, 28 y 123 de la Constitución Federal de 1917.

Al hablarse de Derecho del Trabajo, se habla de la justicia social, pues se trata de energía humana en el sentido material e intelectual, que-

exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo realiza, debiendo efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y sobre todo un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia.

Es por eso que nos vemos motivados a realizar el presente trabajo, en el que tratamos de hacer manifiesta la desigualdad jurídica de la clase social trabajadora independiente con la asalariada, la que también en un gran número de casos queda desprotegida al darle el patrón un enfoque de prestación de servicios independientes sin que exista aparentemente la relación laboral, tratando de simular lo establecido por el artículo 123- Constitucional así como el verdadero espíritu del Constituyente al elaborar dicha norma, pues conforme a dicho precepto, el que presta un servicio a otro es un trabajador que debe gozar de su protección jurídica así como de su ley reglamentaria.

Esta investigación la hemos dividido en cuatro capítulos, el primero de ellos nos muestra someramente como se desarrolló el trabajo en la antigüedad y la evolución que ha tenido paulatinamente; el segundo se refiere a la remuneración de la clase trabajadora así como la denominación que reciben sus ingresos, según la forma en que se realice el trabajo, ya sea como dependiente económico de un patrón o como prestador de servicios independientes; en el tercero señalamos la reglamentación jurídica de los trabajadores, las prestaciones que les corresponden y las obligaciones -- que les impone la ley de la materia y, por último, en el cuarto capítulo -- hacemos manifiesta la simulación de que son objeto gran parte de trabajadores que debiendo gozar de todos los beneficios consagrados por la Constitución Política en su artículo 123 y su ley reglamentaria, no se ha logrado cabalmente, sin embargo, la lucha de la clase social trabajadora --

unificada creando asociaciones, sindicatos y agrupaciones con fines comunes que tiendan al mejoramiento de su nivel de vida, ha logrado una mejor y más justa distribución de los beneficios de la producción, dando mayor fuerza a su expresión como clase social, no sólo en el ámbito laboral, -- sino también en el económico y político.

Consideramos preciso que las autoridades competentes en la materia, enfoquen su mirada a los trabajadores independientes y les otorguen los mismos derechos y obligaciones que existen para los asalariados, ya que, como señalamos anteriormente, toda persona que presta a otra un servicio personal no tiene como único derecho el percibir una remuneración, sino gozar de todas y cada una de las prestaciones de carácter social que la lucha de la clase trabajadora ha obtenido plasmándose en la evolución del Derecho del Trabajo acorde a sus necesidades, con lo cual, además se evitará que el propio asalariado siga siendo objeto de la simulación de la relación de trabajo al tratarsele como un prestador de servicios independientes.

JUAN RAMIREZ LEON.

C A P I T U L O I

SINOPSIS HISTORICO SOCIAL DEL TRABAJO.

A.- Introducción. B.- Clases sociales de trabajadores en la antigüedad. --
C.- El trabajo en la Edad Media y Moderna. D.- En México antes y después de 1917. E.- Composición social trabajadora en México. a) Antes de 1917. -
b) Después de 1917. c) Efectos que se produjeron.

A.- INTRODUCCION.

En este primer capítulo haremos brevemente un estudio de los antecedentes del trabajo, es decir, los orígenes del mismo, sin profundizar en ellos, concientes de que su aspecto histórico es amplio y por lo mismo sólo habremos de limitarnos a señalar las características sociales del trabajo de aquellos pueblos cuya evolución nos han dejado muestras de su -- gran cultura.

Trataremos la transformación que ha tenido en el correr del tiempo-- en su aspecto social el trabajo y su orden jurídico que, si bien en la antigüedad no era considerado como hoy en día se entiende dicha disciplina-- en el lenguaje jurídico, si observamos que se han obtenido grandes logros en la lucha de la clase social trabajadora desde el entonces llamado -- esclavo hasta el ahora considerado obrero.

El esclavo ve favorecida su situación en la época de la Edad Media-- a raíz de la división de trabajo así como con la creación de los gremios, además de la ampliación de los mercados de trabajo, independientemente de los acontecimientos económicos de las naciones, el mercantilismo, el libe-- ralismo económico, el industrialismo etc.

Sabemos que en la época precortesiana existió como en Roma el traba-- jo forzoso, esto es, el realizado por esclavos y el desempeñado por hom-- bres libres. Con la llegada de los españoles, el trabajo forzoso se reali-- za a través de la Encomienda y el Repartimiento, siendo Fray Bartolomé de las Casas quien se ocupa de los naturales y con su intervención surgen -- normas protectoras para los indígenas sobre todo en lo relativo al traba--

jo; hasta que, Don Miguel Hidalgo y Costilla decreta la abolición de la esclavitud.

"La insurrección ya no se restringe a los criollos letrados. A la voz del cura ilustrado, estalla súbitamente la cólera contenida en los oprimidos. La primera gran revolución popular de la América Hispana se ha iniciado". (1)

Posterior a esa etapa histórica, se legisló en materia del trabajo, sin embargo, ello no resolvió el problema laboral por lo que, la clase trabajadora como ente eminentemente social, realizó múltiples manifestaciones de descontento, siendo hasta 1917 cuando reunido el Congreso Constituyente de Queretaro y después de un debate acalorado, se logró plasmar en la Constitución, precisamente en su artículo 123 el mínimo de garantías sociales para los trabajadores mexicanos, entre otras, la jornada máxima, el salario mínimo, prohibición de trabajo a menores de edad, protección al salario, pago de horas extraordinarias de trabajo, reparto de utilidades, etc.

Una disposición del derecho no es justa porque haya sido promulgada por el Estado; de serlo, las leyes arbitrarias hechas por tiranos habrían de ser consideradas como justas. Para ser justa una ley, tiene que estar de acuerdo con los postulados morales fundamentales del derecho natural. (2)

Renard dice que el derecho natural es idéntico a la idea del bien común y la justicia, que comprende aquellos que derivan directamente de la naturaleza del hombre en cuanto ser de razón. (3)

John Austin, fundador de la escuela analítica, trazó una línea tajante entre la ciencia del derecho y la ciencia de la ética. Consideraba la primera como la teoría autónoma e independiente del derecho positivo, "la ciencia de la jurisprudencia se ocupa de leyes positivas, o simplemente de leyes en sentido estricto, sin considerar su bondad o maldad". De otro lado, la ciencia de la legislación para él era una rama de la ética tenía como función determinar el patrón con arreglo al cual había que medirse el derecho positivo y los principios en los que debería basarse para merecer su aprobación. El derecho positivo, en opinión de jurista analítico, es cosa por completa distinta del derecho justo o ideal. Según la teoría de Austin, el derecho positivo es un mandato del soberano. "Todo derecho positivo, o simplemente todo derecho en sentido estricto, es establecido por una persona o cuerpo soberano para un miembro o miembros de la sociedad política independiente donde aquella persona o cuerpo es soberano o supremo". (4)

El maestro Trueba nos dice que el Derecho del Trabajo es parte integrante del Derecho Social Positivo, el cual se identifica y conjuga con ese, en el artículo 123 Constitucional, siendo así como el Derecho del Trabajo se elevó a norma social de la más alta jerarquía jurídica en estatuto constitucional protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera y en punto de partida para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, originándose una nueva idea del derecho y del Estado estableciendo las bases fundamentales no sólo del Estado político, sino del Estado de Derecho Social, en un sólo cuerpo de leyes que integren conjuntamente la Constitución Política Social, con nuevos estatutos que comprenden las necesidades y aspiraciones de los grupos humanos de trabajadores, campesinos y económicamente débiles, en correlación de fuer

zas políticas y sociales que tienen expresión en las normas fundamentales. (5)

B.- CLASES SOCIALES DE TRABAJADORES EN LA ANTIGÜEDAD.

En las páginas de la historia encontramos que en la antigüedad imperó como sistema social el régimen esclavista, cuya sociedad se formaba -- por hombres libres y esclavos. Estos sistemas sociales de explotación del hombre aparecieron primeramente en Egipto y Mesopotamia en los Milenios - III y IV, a.c.; de los trabajos realizados en la antigüedad, sin duda podríamos considerar como los más interesantes los que se realizaron en Roma.

Roma como una más de las sociedades esclavistas que existieron en la antigüedad, donde la mano de obra abundaba, resulta uno de los antecedentes más lejanos del movimiento de la clase social trabajadora. (6)

La estructura social de ese cuerpo se componía, por los patricios - que constituían el pueblo romano, siendo únicamente ellos los sujetos del derecho que tenían facultades para administrar el Estado y a la vez controlar la riqueza; en dicho pueblo existieron hombres libres que no eran patricios por no pertenecer a la nobleza y como esa clase social generalmente no poseía bienes materiales, buscaba la protección de los patricios a los que se les permitía se incorporaran a la familia a cambio de obediencia y prestaciones de servicios personales. Estos hombres libres recibieron el nombre de clientes y llamaban a los patricios patronos.

También encontramos dentro de la estructura social en Roma un nume-

roso grupo de personas conocido con el nombre de plebe, de quienes se dice eran aventureros, refugiados, prisioneros de guerra que fueron llevados a la ciudad. Junto con los clientes de familias patricias que se habían extinguido y las familias sin culto religioso, eran política, económica y socialmente inferiores a los patricios.

Los patricios veían al trabajo en la sociedad romana como indigno de su condición, sólo realizable por los esclavos, máxime si se trataba de trabajos manuales.

En Roma se fue formando el trabajo servil y material, despreciado y subordinado a otros valores y actividades, sobre todo frente al trabajo intelectual ensalzado y mucho más considerado que, generalmente se realizó por los varones, pues el trabajo manual era regulado a través de la locación o arrendamiento de servicios.

El trabajo material o servil, se reglamentaba por el derecho de los dueños sobre los esclavos, ya que la esclavitud fue la condición sobre las personas que estuvieron bajo la propiedad de otra. En todos los pueblos antiguos ésta institución fue considerada como el derecho de gentes, siendo un elemento esencial de las sociedades antiguas, pues incluso los grandes filósofos aceptaban ese principio como natural y necesario.

"Según Aristóteles la esclavitud es natural y legítima. Ciceron parece aceptarla como un hecho inseparable de las necesidades de la vida. Séneca, en una carta admirable, recomendaba a los dueños tener humanidad sobre los esclavos. Platón aunque admitiendo la necesidad de la esclavitud en la sociedad, según la veía organizada, reconoce que no es natural,

no dándole sitio ninguno en una sociedad ideal. Otros filósofos Griegos - citados por Aristóteles, pero sin darnos el nombre, repudian la esclavitud. (7)

El régimen jurídico en Roma se encuentra en los esquemas tradicionales en el ámbito del derecho público, cuya materia estaba reglamentada -- por la praxis administrativa.

En la época del imperio se comenzó a hablar del honorarium, que debería mandarse por vía extraordinaria. Las múltiples disposiciones legales de la etapa posclásica y de Justiniano, aunque no presentaron verdadero sentido orgánico, exaltaron y dignificaron al trabajo.

Se declara expresamente y con singular insistencia que el acceso a los altos oficios del Estado debe ser a base de méritos personales y de trabajo.

También se piensa que los atributos en el desarrollo del trabajo, - deben considerarse como título de preferencia en el caso de varios aspirantes, lo que es tomado en cuenta para evitar abusos y favoritismos.

El Código de Teodosio y otras leyes imperiales de la época, insisten sobre la absoluta necesidad de la retribución al trabajo; sin ninguna distinción se habla de fructus praemium y merx laboris. Desaparece la distinción clásica entre la merx laboris al trabajo que se podía formar del contrato y honorarium, el cual sólo podría exigirse a través de la cognitio extraordinaria.

Hemos señalado que los trabajos manuales fueron objeto del contrato de alquiler de servicios: *locatio conductio*, es decir, un contrato consensual por el cual las partes se obligan a prestar una serie de servicios y una renta como contraprestación relativa, el nombre *locare* significa conducir.

La romanística moderna tradicional, distingue en la locación romana tres tipos distintos: La locación de cosas no consumibles, *locatio rei*. - La locación de servicios, *locatio operarum* y la locación para obra determinada, *locatio operis*.

Los romanos no distinguieron ni clasificaron los diversos tipos de locación. Consideraban las *operae* como cualquier tipo de esfuerzos o actividad en el trabajo humano de una persona libre, sin hacer diferencias de las cosas arrendables.

Dentro del latín es importante señalar la falta del término que corresponde a la palabra en castellano "trabajo". La voz "labor", significa la fatiga o la pena propia del "trabajo" y la palabra *opera* es la idea -- del resultado del trabajo, es la obra misma que se ha realizado.

Como hemos indicado, es natural que la anterior concepción sea propia en una sociedad en la que los seres humanos se encontraban clasificados como esclavos y hombres libres, de una sociedad que obtenía del trabajo de los esclavos la fuerza principal para mover la energía industrial y agrícola.

El trabajo material era poco considerado, podríamos decir que era -

despreciativo, como excepción en cierta forma, fue el agrícola, al que se le tenía en buena estima, quizá entre otras cosas, por cumplir con una -- función económico social que los romanos consideraban fundamental.

La idea del trabajo en Roma, se entendía más bien como la del trabajo servil y la de los hijos de familia. Sus titulares podían disponer directamente de dicha fuerza y de sus resultados o negociarla en forma onerosa y en ocasiones gratuita; así se comprende fácilmente como, frente a estas posibilidades, los juristas romanos se encaminaron a configurar la actividad del trabajo.

Varios autores coinciden en afirmar que en la Edad Media, la economía era de ciudad; le llamaban así, porque solamente era una sociedad consumidora, este fenómeno se presentó debido a las distancias tan enormes -- que existían de una población a otra.

Los trabajadores que intervienen en la producción son generalmente -- ciervos, no obstante ello, nace la división del trabajo, trayendo como -- consecuencia la formación de gremios y corporaciones que se presentan como la estructura social de la época. Estas se forman por patrones y maestros; posteriormente se permitió el acceso a los oficiales y compañeros, -- luego a los aprendices. Esas organizaciones tenían sus reglamentos de trabajo llamados ordenanzas y llegaron inclusive a impartir justicia, influyendo en la vida pública.

La ampliación de los mercados de trabajo trajo como consecuencia - que se produjeran conflictos sociales entre compañeros y maestros los que a consecuencia de ello se organizan separadamente de acuerdo a sus propios intereses.

Las ordenanzas estuvieron influidas por el espíritu cristiano que - imperaba en esa época y gracias a ello, los compañeros y aprendices recibieron un trato más humano que los esclavos en la antigüedad.

La decadencia de las corporaciones, se debió al fortalecimiento de las corrientes filosóficas, al descubrimiento de América, a la Revolución Industrial y al Intervencionismo del Estado. Todos los acontecimientos -- marcaron una nueva etapa en el desenvolvimiento histórico y con ello declina la Edad Media, abriéndole paso a la Edad Moderna en la cual surge - la prohibición de que tanto los trabajadores como los patronos se asocien. El Estado debía de acrecentar sus reservas de metales preciosos y adoptar una política encaminada a adquirir más y dejar salir menos de ellos, dando nacimiento con ello al mercantilismo. (8)

El Estado estaba obligado a mantener una balanza favorable, mayores exportaciones contra un mínimo de importaciones; para realizar estos fines la industria y el comercio tenían que ser objeto de una organización, la cual era impuesta por el Estado. "El principio de ella era la riqueza. El fin edonista se antepone al humano; el atesoramiento por sobre todas las cosas". (9)

Así tenemos que a fines de la primera mitad del siglo XVI, en Inglaterra el Parlamento desconoce la validez jurídica de las corporaciones; -

en Francia Roberto Turgot, inspirado por los fisiócratas, en el año de -- 1776 por medio de un edicto logra que se prohíban las corporaciones y en -- 1817 siendo diputado Rennes Chapelier, logra que la Asamblea Nacional -- Francesa vote una ley que prohíbe este tipo de organizaciones.

¿Qué pretende el Estado con prohibir las corporaciones?. Todo obede -- cía a que eran organizaciones a las que no cualquiera tenía acceso; te -- nían el monopolio de oficios, el de la producción y además constituían -- una fuerza política que se traducía en una seria amenaza para el Estado. A raíz de este hecho, es cuando nace la preocupación de establecer la li -- bertad de trabajo y entonces es cuando se pretende producir más y con la -- ayuda de la marina mercante así como con la intervención de los comercian -- tes, se lucha por conquistar nuevos mercados, dando origen al mercantilis -- mo, "Teoría del enriquecimiento de las naciones, mediante la acumulación -- de metales preciosos". (10)

Con el Mercantilismo el Estado procura exportar más y se preocupa -- por lograr un mínimo de importaciones; se pensaba que para alcanzar estos -- objetivos era necesario ratificar la libertad de trabajo y es así que en -- Francia en la Asamblea Constituyente de marzo de 1871 se acordó que a par -- tir del primero de abril, toda persona sería libre de hacer cualquier ne -- gocio o ejercer cualquier profesión, arte u oficio.

Fue la Revolución Francesa la que influyó en forma determinante pa -- ra que no volvieran a reorganizarse las corporaciones, proclamando la li -- bertad de trabajo, política y social.

La caída del régimen corporativo era inevitable, las necesidades de

la Edad Moderna propiciaron el cambio. En esta etapa de la historia es -- cuando germina el Capitalismo y la industria se transforma con el máqui - nismo, que agiganta la producción y desplaza a los trabajadores, abaratan dose la mano de obra.

Se caracteriza el Industrialismo por los salarios miserables y la - escacés de trabajo propiciado por el maquinismo. La critica situación -- obliga a mujeres y niños a vender su fuerza de trabajo, por lo que, ante - tan grave situación nace la idea de legislar en favor del trabajador y es entonces cuando los trabajadores se unifican para hacer frente a la explo - tación industrial. Es en esta época donde se dan verdaderamente los oríge - nes del sindicalismo. Aparece el proletariado, se robustece el espíritu - de lucha de esa clase social en virtud de que los trabajadores aspiran a - mejores condiciones de vida.

Los empresarios por su parte, solamente tenían un objetivo, el lu - cro sin límite y, para lograrlo, aplican la ley del costo mínimo; ante es - ta situación oprobiosa en que se debatía el trabajador, las fabricas no - hubiesen sido exhibidas, pero era evidente la jornada de trabajo agotado - ra no sólo para los varones, sino también para mujeres y niños. Si la tec - nica de la producción hubiese sido más humana, probablemente las leyes tu - telares del trabajo no hubieran irrumpido en el progreso jurídico de la - humanidad. (11)

Ante ese panorama social tan desequilibrado, nace la revolución en - Francia, donde los antagonismos sociales se ponen de manifiesto, logrando - la clase trabajadora emanciparse aun cuando no logra sacudirse el yugo de - finitivamente.

Los desposeídos que constituyen el núcleo más poderoso de la población, son los trabajadores a los que también se les denomina proletarios. Por proletarios se comprende a la clase trabajadora asalariada que privados de medios de producción propios se ven en la necesidad de vender su fuerza de trabajo para poder existir. (12)

Con los adelantos técnicos se perfeccionó la industria, quedando en manos de la burguesía, quien proporcionaba al cliente los productos baratos para fortalecerla y asfixiar a los talleres de artesanos, los cuales se verían obligados a ofrecer su trabajo a los industriales, sometiendo - los a horarios de trabajo inhumanos y percibiendo salarios de miseria.

El descontento que existía en la clase trabajadora, producto de la explotación de la cual era objeto, motivó la unificación del proletario, quien se convirtió en una amenaza para la paz social. La burguesía — comprendida como la clase de los capitalistas modernos, propietarios de los medios de producción que emplean a trabajadores asalariados (13), — temerosa de ver arruinadas sus conquistas y sus privilegios para controlar los medios de producción, hace una concesión al proletario para tranquilizar sus inquietudes, con ello se da pauta al nacimiento del Derecho del Trabajo en un clima en el que imperaba el industrialismo durante el Liberalismo Económico, corriente doctrinaria cuya esencia es la no intervención del Estado en la vida económica, actitud que los franceses sintetizaron en la famosa fórmula *laissez-faire* y su complemento *laissez-passer*. (14)

Como señalamos anteriormente el Derecho del Trabajo nació como una concesión de la burguesía frente a la lucha de la clase social trabajado-

ra, sin embargo, ese derecho no resultaba operante para el trabajador, ya que resultaba más benéfico para el empresario. Al respecto el maestro de la Cueva nos dice: "La justicia ponía tales obstáculos al desarrollo de las reclamaciones de los obreros que, en la práctica, les cerraban sus -- puertas con obstáculos como procesos extraordinariamente largos y costosos, con recursos y ardidés que consigna el procedimiento civil y que hacen difícil una expedita administración de justicia. (15)

También en Francia se mostraba la conciencia de la clase trabajadora formando agrupaciones secretas influidas por las Logias Masónicas. En 1831 y 1834 surgen los primeros movimientos de los trabajadores en defensa de sus intereses, logrando en 1841 que el Estado interviniera dando -- una ley que habría de reglamentar los servicios personales de las mujeres y niños.

D.- EN MEXICO ANTES Y DESPUES DE 1917.

Al hablar de la legislación laboral en México, debemos hacerlo tomando como punto de partida la época precortesiana, concretamente la que se refiere al pueblo azteca, ya que era el más importante antes de la llegada de los conquistadores.

La organización social de los aztecas se componía de tres tipos: La clase común del pueblo llamada masehualés entre los que se encontraban comerciantes, artesanos y agricultores; la guerrera y la sacerdotal, estas últimas eran ociosas y las que gobernaban.

En esa etapa histórica en que vivió la sociedad prehispánica en Mé-

xico, no nos dejaron datos concretos sobre la forma de trabajo. Las noticias que nos fueron allegadas, son las que escribieron los conquistadores y por ellos sabemos que los guerreros y los sacerdotes no realizaban más funciones que las indicadas por sus nombres.

Al analizar los testimonios de los misioneros, se ha sabido que en el pueblo azteca existió la libertad de trabajo. Los trabajadores acudían al mercado de Tlalotelco a ofrecer sus servicios y ahí eran contratados directamente por quienes necesitaban de ellos. Que las condiciones de trabajo eran fijadas de mutuo acuerdo entre el prestador del servicio y de quien lo recibía.

Si bien es cierto que existió la libertad de trabajo, también lo es que existió el trabajo forzoso. Ese lo realizaron los hombres que eran de lincentes al caer en esa situación, también existieron hombres libres -- que se hicieron esclavos por su propia voluntad, impulsados por el deseo de ingresar a las familias nobles a las cuales servían, aquí podemos considerar a los mayeques, personas trabajadoras del campo que de una manera forzada trabajaban en beneficio del dueño de la tierra.

Existieron personas que recibieron el nombre de tamemes, eran hombres que tenían la condición de esclavos y realizaban actividades de cargadores, además de constituir el medio de transporte de personas y cosas.

Con la llegada de los conquistadores, la vida social, política, espiritual y económica de los indígenas se transforma; el crepúsculo de la cultura azteca llega de la mano con la presencia de los españoles. La cultura mexicana que se encontraba en plena vía del florecimiento, se empie-

za a desmoronar cuando se produce la conquista, al respecto Spengler dice: "Fue tronchada a la mitad de su existencia por otra cultura que contaba - con mayor madurez; sin lógica histórica ninguna, fortuitamente, como un - transeúnte corta con su vara una flor que encuentra en su camino". (16)

Los portadores de esa cultura que contaban con mayor madurez, cometieron en nuestros antepasados los más grandes abusos, la explotación inhumana y bestial; así fue el trato que dieron al pueblo indígena.

En la época de la Colonia, al trabajo forzoso se le conoce con el nombre de la "encomienda" que fue una forma de esclavitud a la cual estuvo sometida la población autóctona. La encomienda era una concesión otorgada por mandato directo del rey de España a los conquistadores, los cuales cobraban un tributo a los nativos que se les encomendaba; los indígenas a cambio de ese tributo que se traducfa en la fuerza de trabajo requerida por los encomenderos, recibfan doctrina y protección.

Otro sistema de trabajo forzoso fue el repartimiento, que consistía en la repartición de los indígenas para los trabajos agrícolas, mineros o de construcción. Este sistema permitía tener a los nativos en carceles para que no huyeran y se les pudiera obligar a la realización de esas labores.

Fray Bartolomé de las Casas, fue quien conmovido por el despiadado trato que se daba a los indígenas se preocupó por la creación de un cuerpo de disposiciones que diera protección a los naturales.

Enterados los reyes católicos de los malos tratos y de los abusos -

que se cometían con el pueblo azteca, dictaron las leyes de Indias, que tuvieron como finalidad tutelar y proteger a los indígenas.

No hay duda de que los reyes católicos tuvieron muy buena voluntad con los indios, pues la ley mencionada contenía disposiciones tan importantes como la jornada de trabajo, el salario mínimo, pago en efectivo, prohibición de tiendas de raya etc., sin embargo, dice el maestro de la Cueva: "a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias, llevan el sello del conquistador orgulloso aunque de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios la categoría de seres humanos, sin embargo en la vida social económica y política, no eran iguales a los vencedores". (17)

Eran mas bien concesiones otorgadas por el remordimiento de conciencia que no era mucha, pues no obstante de que se establecieron sanciones a quienes violaran la mencionada ley, ésta no tuvo aplicación para la --- cual fue elaborada. Asi los indígenas continuaron sumergidos en la más infamante explotación por parte de los conquistadores.

En la misma época en que se pretendió aplicar la referida ley, surgieron también las ordenanzas de los gremios; leyes secundarias destinadas a reglamentar los oficios que se conocían. Estas medidas de protección beneficiaban más a los españoles, a quienes se les reservaban determinados oficios distintos de los realizados por los naturales.

Las ordenanzas formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de "ordenanzas de la ciudad de México", a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la ciudad. (18)

En esa situación se presentan los albores de la Revolución de Independencia, cuando el cura Miguel Hidalgo y costilla decreta la abolición de la esclavitud, imponiendo la pena de muerte a los dueños de esclavos - que se reusaran a ponerlos en libertad; por el mismo decreto quedaron abolidos los tributos que eran pagados por las castas.

Don José Ma. Morelos y Pavón, en su histórico documento "Sentimientos de la Nación", producto del Congreso de Anáhuac instalado en la Ciudad de Chilpancingo, logró plasmar: "Que la esclavitud de proscriba para siempre y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales y, sólo se distinguirá a un americano de otro por el vicio y la virtud". (19)

Otro de los puntos más importantes del documento referido establece: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que aumenten el jornal del pobre para que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto. (20)

La Constitución de Apatzingan no tuvo aplicación práctica, la libertad de trabajo quedó consagrada y en ella quedaron los gérmenes de la explotación.

La Constitución de 1824 influida por el Liberalismo y el Individualismo, no se ocupó de dar una solución al problema social que imperaba en el país.

La explotación y la miseria seguía pesando sobre la clase trabajadora, para aliviar esta situación, Don Ignacio Comonfort expidió en 1856 el Estado Orgánico Profesional de la República Mexicana, que tocó el fondo del problema laboral.

En la Constitución de 1857, no se encuentra tampoco el remedio a -- los males que aquejaban a las masas trabajadoras; al igual que la Constitución de 1824 ignoraba la situación de quienes constituyen la verdadera fuente primordial de la producción y no se ocupó de dar protección a la clase económicamente débil. No hay que negar que hubo quienes se preocupa

ron por la emancipación de los trabajadores; vgr., podemos señalar la --- egregia figura de Don Ignacio Ramírez "El Nigromante", quien en el Congreso Constituyente de 1856-1857 dijo: "El pueblo no puede ser libre ni republicano, ni mucho menos venturoso, por más que cien constituciones y un millar de leyes proclamen derechos abstractos, teorías bellísimas, pero impracticables como consecuencia del absurdo sistema económico de la sociedad". (21)

Ignacio Ramírez siempre se mostró partidario de que los derechos de la clase trabajadora fueran recogidos por la Constitución; luchó porque se reconocieran esos derechos según se desprende de sus intervenciones en el mencionado congreso, donde proclamó que el verdadero problema social era emancipar a los jornaleros de los capitalistas, añadiendo que dicha resolución era muy sencilla, que se reducía a convertir el capital en trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia social, aseguraría al jornalero no sólo en su salario, conveniente a un adecuado medio de subsistencia, sino a un derecho de dividir proporcionalmente las ganancias del empresario.

En el año de 1865 Maximiliano de Habsburgo, consideró la necesidad de que se legislara sobre los problemas laborales y es así cuando en ese mismo año nace el "Estatuto Provisional del Imperio Mexicano" en el que se consignó la libertad de trabajo y creó la junta protectora de la clase menesterosa, buscando elevar las condiciones laborales de los trabajadores a través del decreto del primero de noviembre del mismo año, por medio del cual se liberaban las deudas de los trabajadores del campo.

El Código Civil de 1870, reglamentaba las condiciones laborales con el nombre de contrato de obra, siendo estos los siguientes: servicio doméstico, servicio por jornal, contrato de obra a destajo y precio fijo, contrato con porteadores y de alquiler, contratos de aprendizaje y hospedaje.

En el año de 1872 nace el Círculo de Obreros Libres, integrado por obreros textiles, carpinteros, artesanos, tipógrafos etc. Esta organización estuvo influida por doctrinas socialistas y anarquistas extendiendo en todo el país las ideas de organización de la clase trabajadora.

Sin embargo todo esto no dió una solución al problema laboral y social, ya que los líderes terminaron aliándose con el gobierno del General Porfirio Díaz.

Ante el clima de miseria e inicua explotación de que era víctima la clase trabajadora, surgen los primeros movimientos obreros de descontento, los mineros de Cananea declararon la huelga en 1906 pidiendo mejores salarios; a ese movimiento le siguen en importancia la huelga de trabajadores textiles en Rio Blanco. Estos movimientos fueron ahogados en sangre por Porfirio Díaz; debemos mencionar que los movimientos sociales de esos trabajadores fueron influidos por las ideas liberales de Ricardo Flores - Magón, verdadero precursor de la Revolución Mexicana.

Las múltiples manifestaciones de descontento de los trabajadores y de los movimientos armados de grupos de campesinos, eran una amenaza para la paz social en nuestro país, creando verdadera intranquilidad en Porfirio Díaz y sus "científicos" que lo apoyaban.

La legislación laboral que precedió a la contenida en la Constitución de 1917, fueron cuerpos legales que nacieron en diversos Estados de la República, siendo las leyes más importantes por su aparición cronológica:

La ley de José Vicente Villada; Gobernador del Estado de México, -- promulgada en 1904, es la primera que en el país se ocupó de imponer obligaciones al patrón para que respondiera de accidentes de trabajo y muerte del obrero ocasionada por enfermedades profesionales.

El General Bernardo Reyes; Gobernador del Estado de Nuevo León, promulgó el 9 de noviembre de 1906 la ley que trató sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, implantando normas para que el trabajador pudiera reclamar sus prestaciones.

Ley de Manuel M. Dieguez; Gobernador del Estado de Jalisco, que se promulgó el 12 de septiembre de 1914 en donde se estableció el descanso dominical, descanso obligatorio, vacaciones, jornada de trabajo de las -- ocho a las diecinueve horas con dos descansos.

Ley de Manuel Aguirre Berlanga, promulgada el 28 de diciembre de -- 1915 que reglamentó la jornada máxima de nueve horas con descanso de una hora, salarios mínimos, protección para los menores de edad, protección al salario, protección a la familia del trabajador, creación de las juntas de conciliación y arbitraje así como diversos servicios sociales.

En el Estado de Veracruz, se decreta el 4 de octubre de 1914 la Ley de Manuel Pérez Romero que estableció el descanso semanal obligatorio; el 19 de octubre del mismo año se promulgó la Ley de Cándido Aguilar, que se refirió a consideraciones similares a las leyes mencionadas agregando además descanso obligatorio en los días de fiesta nacional, establecimiento de escuelas, inspecciones de trabajo, tribunales de trabajo y sanciones para infractores a la ley; el mismo año se promulga la Ley de Agustín Millán que trató sobre asociaciones profesionales.

El 12 de abril de 1915, siendo Secretario de Gobernación el Licenciado Rafael Zubarán Capmany, se formuló el proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo, la cual no ofreció mejores prerrogativas al trabajador, pues las de Veracruz y Yucatán estaban por encima del citado proyecto.

Yucatán uno de los Estados que mejores aportaciones hizo al Derecho del Trabajo, el 14 de mayo de 1915 promulga la ley que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; el 11 de diciembre del ese año se decretó la Ley del Trabajo. Estas leyes fueron emitidas por el Gral. Salvador Alvarado y en ellas se encontraron los principios básicos que -- posteriormente configurarían el artículo 123 de nuestra Constitución.

Antes de la promulgación de la Constitución de 1917, legislaron en materia del trabajo además de las entidades ya enunciadas, los Estados de Coahuila en 1912 y 1917 y es ese mismo año, los Estados de Hidalgo y Zacatecas.

Ya en el año de 1916, eran varias las entidades federativas que habían promulgado leyes laborales, pero los capitalistas poderosos, con su riqueza, continuaban burlándose de ellas y la explotación de los trabajadores parecía no tener fin.

El 14 de septiembre de 1916, Don Venustiano Carranza quien era jefe del Ejercito Constitucional, convocó al pueblo para que eligiera diputados y acudiera a una asamblea constituyente que diera a la Nación una nueva Constitución.

Fue en la Ciudad de Queretaro donde se reunió el Congreso Constituyente, con una asistencia de 151 diputados, abriéndose el periodo de sesiones el 6 de diciembre fecha en que se dió lectura al proyecto de Constitución que decepcionó a los congresistas, porque los problemas, sobre todo los laborales, los tocaba superficialmente. Había gentes que no aspiraban a una simple reforma, sino que pensaban en un cambio total, sustituyéndola por una constitución más progresista; dos corrientes de ideas se distinguieron en el congreso, las modernas y las de ideas avanzadas con influjo magonista, llamada de los jacobinos. Los Constituyentes más notables fueron: Lic. Manuel Rojas; José Natividad Macías; Felix Fulgencio Palavicini; Francisco J. Mújica; Heriberto Jara; Luis G. Monzón; Hector Victoria; Pastor Ronaix; Carlos L. Gracidas; Cándido Aguilar; Victorio E. -- Góngora; Froylan Manjarrez; Dionicio Zavala; Rafael Martínez de Escobar; Fernando Lizardi y Alfonso Cravioto.

Refiriéndose al Congreso Constituyente de 1916-1917, el maestro --- Trueba en su obra "El artículo 123" expresa: "pero ya previsores y precavidos quisieron que quedase en la Constitución General de la República, en nuestra ley fundamental, en el capítulo de garantías sociales. Con este hecho, los Constituyentes Mexicanos de 1917, se adelantan a todos los del mundo" (22)

Nuestra Constitución de 1917, al establecer en su artículo 123 las bases fundamentales sobre trabajo y previsión social, -- derechos sociales -- dió un ejemplo al mundo, ya que más tarde constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana. La llamada incultura mexicana, fue paradigma en los pueblos de cultura -- occidental y después inspiración para los legisladores de América Latina.

La tribuna del Teatro de la República, sede del congreso, fue ocupada por figuras que más tarde recogería la historia por la importancia de sus intervenciones, como Cravioto que exclamo: "Así como Francia, después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de --

sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución - Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en conseguir en una constitución, los sagrados derechos de los obreros".

(23)

Otra brillante intervención fue la del Diputado Veracruzano Heriberto Jara, quien dijo: "Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, en general las eminencias en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta propósición de una jornada máxima de trabajo y se preguntarán, ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día?, porque eso, según ellos, es imposible pertenecer a la reglamentación de las leyes; pero precisamente señores, esa tendencia, esa teoría, ¿Qué es lo que ha hecho?, que nuestra Constitución tal liberrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como le llaman los señores científicos, "un traje de luces para el pueblo mexicano", --- porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales y allí concluyó todo. Después, ¿Quién se encargará de reglamentar?, todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma; de allí ha venido que, no obstante la libertad que -- aparentemente se garantiza en nuestra Carta Magna, haya sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna queden nada mas como reliquias históricas allí en ese libro. (24)

El Diputado Hector Victoria, obrero yucateco fue a quien correspondió sentar las bases de los derechos de la clase trabajadora al decir: "Los trabajadores estamos enteramente cansados de la labor páfida que en detrimento de las libertades públicas han llevado a cabo los académicos, los ilustres, los sabios, en una palabra, los jurisconsultos; señores diputados, un representante obrero del Estado de Yucatán viene a pedir aquí, se legisle radicalmente en materia del trabajo. (25)

Froylan Manjarrez, fue quien pidió que la constitución tuviera un capítulo especial para el problema de los trabajadores en virtud de que eran muchos los puntos que se tratarían con relación a la cuestión obrera.

Carlos L. Gracidas, tuvo una intervención no menos importante que los demás al decir: "Soy partidario de que el trabajador, por precepto -- constitucional, se le otorgue el derecho de obtener una participación en los beneficios del que lo explota". (26)

Los constituyentes mencionados, son una muestra de las personalidades que participaron en la configuración de nuestro máximo ordenamiento - jurídico, que como Ley fundamental surgió el 5 de febrero de 1917 a la vida constitucional, siendo en su artículo 123 donde quedaron establecidas las normas de protección a la clase social trabajadora --fuente importante generadora de la riqueza nacional-- sentandose las bases sobre jornada -- máxima, salarios mínimos, descanso obligatorio, higienización de talleres, fabricas minas etc., prohibición de trabajo a menores de edad, asociación profesional, derecho de huelga, seguros e indemnizaciones, protección al salario, pago de horas extraordinarias de trabajo, creación de habitaciones cómodas, centros de estudio, capacitación y adiestramiento, reparto de utilidades, organismos para la defensa de los derechos del trabajador, etc.

En general el contenido del artículo 123 de nuestra Constitución, - es un mínimo de garantías para los trabajadores mexicanos, cuyo fruto fue logrado por dicha clase a través del Congreso Constituyente de 1916-1917, en el que participaron hombres que realmente conocían los problemas y las necesidades de los trabajadores, porque las habían sufrido en carne propia.

E.- COMPOSICION SOCIAL TRABAJADORA EN MEXICO.

En México siempre se ha tenido la necesidad y más aun en la actualidad de contar con cifras que indiquen el número de habitantes que se dedican a actividades remuneradas, pues constituyen el sector de la población que directamente impulsa las actividades productivas de la nación, - lo que obliga a clasificar la composición de la población para obtener -- una cuantificación adecuada.

Por ello, junto con otros motivos también importantes, se justifica la cuantificación del factor trabajo en la economía nacional. De acuerdo-

con los datos de los censos de población que se llevan a cabo cada diez años, los habitantes se clasifican en población económicamente activa e inactiva. La primera comprende a los mayores de ocho años y declaren poseer alguna ocupación remunerada y la segunda a quienes no cumplan esas condiciones.

La población económicamente activa se clasifica en fuerza de trabajo y desocupada; la fuerza de trabajo se integra por quienes desempeñan una ocupación remunerada en el momento en que se efectúe el censo o que han dejado de ejercerla en un plazo no mayor de doce semanas, hasta el día de efectuar el censo. (27)

Empezaremos a hablar de la composición social trabajadora en México tomando como punto de partida la época precortesiana y en forma concreta la referente al pueblo azteca, ya que como hemos señalado anteriormente era el más importante antes de la llegada de los españoles.

a) Antes de 1917.

Cuando el pueblo azteca dejó de ser nómada, entró en un periodo de asentamiento agrícola y de fabricación de implementos domésticos, lo que repercutió en sus relaciones de trabajo. En esa etapa el trabajo fue colectivo: común en la agricultura, caza y obras públicas, mientras que la artesanía fue simple y generalmente de finalidad consuntiva.

Posteriormente el trabajo agrícola evolucionó, pues ya no sólo lo realizó el campesino libre, sino también aparecen dos nuevas clases: el campesino de los pueblos sojuzgados y, en menor proporción, los esclavos.

El artesano ya no es el campesino que manufacturaba sus propios instrumentos de labranza, los hilados y tejidos, las armas y, en general, toda clase de utensilios para su consumo, sino que empiezan a crearse agrupaciones con oficios especializados como orfebres, joyeros, escultores, amantecas, etc., lo cual requiere de cierto aprendizaje y técnica que no pueden ser realizados por cualquier persona; su producción es objeto de lucro, iniciándose el comercio por los llamados pochtecas, quienes permanentemente se dedicaron a esa actividad.

El trabajo de la mujer fue factor importante para la vida de las -- tribus, ella llevó consigo el peso de la casa y cooperó lealmente no sólo en los quehaceres domésticos, sino en todo trabajo que el padre, el esposo o el hermano desempeñaban. Trabajó colectivamente repartiéndose por -- igual la tarea. Se tiene noticia que los niños también participaron en el trabajo, sin embargo para ellos no fue agobiante y aunque generalmente se guían el oficio de su padre, ello nunca fue obligatorio.

Se tiene noticia por Hernán Cortés, en sus cartas de relación, que Tenochtitlan contaba aproximadamente con trescientos mil habitantes; de -- tal manera que aunque la agricultura fue importante para los aztecas, no -- tenfan una verdadera dependencia de ella.

También se desarrollaron actividades de tipo artesanal siendo sus -- instrumentos rudimentarios; se sabe que tenfan arte y pericia en ello, -- prueba de ello es la artesanía de lujo que apareció entre los mexicanos -- cuando lograron afirmar su poderío militar y político.

Respecto a los precios de sus artículos y a los salarios que se pa -- gaban, se sabe muy poco, ya que en la mayor parte de los casos se calcula -- ba con base en granos de cacao, mantas, hachuelas de cobre y otros produc -- tos que fungían como medio de pago, siendo los propios comerciantes quie -- nes fijaban los precios a las mercancías que vendían en los mercados.

Cabe decir que había trabajadores, generalmente artesanos esparcidos -- por la ciudad y en los mercados de México y Tlaltelolco principalmente, -- donde ofrecían sus servicios en espera de que se les ocupara.

El obrero y el artesano en general, empezaban como aprendices y so -- lamente quedaban autorizados para ejercer el arte correspondiente después -- de haber sido examinados y aprobados, ya que se necesitaba permiso para -- ejercer un oficio.

Otra actividad de importancia que se desarrolló en esta época, fue -- la minería, pues se sabe que los aztecas trabajaron los metales como el -- oro, la plata, el cobre el estaño el plomo y el mercurio. Con excepción -- del plomo y del mercurio, los metales mencionados se obtenían en estado --

nativo. El oro lo recogían en pépitas en las arenas de los ríos, con un alto contenido de plata y casi completa ausencia de cobre. La plata con algunos vestigios de cobre la extraían de las minas de Taxco y Zumpango, principalmente. El cobre cuyas impurezas eran hierro y plata, provenía generalmente de las minas del Cerro del Aguila en Guerrero y otros yacimientos enclavados en la región zapoteca de Oaxaca.

No se tiene noticia de la mano de obra ocupada en la extracción de minerales, pues sólo se menciona de la existencia de yacimientos, de métodos de extracción y del trabajo artesanal de los minerales, sin haberse obtenido información de la producción. Los cronistas que hablan de las diferentes clases de trabajadores aztecas no mencionan la existencia de un grupo determinado ocupado en la minería y mucho menos el porcentaje que de la población representaba, ello lo consideramos en virtud de que los aztecas recibían todo el metal en forma de tributos de los pueblos dominados, los cuales seguramente sí tenían cierto número de trabajadores que se dedicaron a la minería.

Había también trabajadores dedicados a las comunicaciones y el transporte, dada la falta de animales de carga y el desconocimiento de la carreta, siendo la transportación de artículos por seres humanos, por lo que el hombre fue el principal transportista y se creó el trabajo de cargador generalmente desarrollado por el esclavo.

Para realizar la actividad de cargador, se constituían caravanas de mercaderes llevando sus mercancías por propios cargadores, lo que les hacía costoso el transporte, en ocasiones también se empleaban en esta labor, habitantes de los pueblos tributarios; las mercancías se llevaban en

arcas tejidas de cañas fuertes o en armazones adecuados cargados a cuestas de los llamados tamemes.

El paynami o correo humano, consistió en un trabajo muy especial que se efectuó a base de relevos teniendo un doble carácter: económico y político-militar, siendo los gobernantes quienes más los utilizaban. Estaban organizados con normas determinadas y realizaban este trabajo naturales con gran inteligencia y de gran condición física capaces de correr grandes distancias sin descanso. Por este conducto llegaban a recibirse en un mismo día mensajes orales o escritos desde puntos distantes de entre doscientos y trescientos kilómetros.

Existe poca información respecto de los conflictos laborales de los aztecas en lo que hoy conocemos como patrón y trabajador, por lo que consideramos que no puede asegurarse la existencia de choques violentos entre los diferentes trabajadores frente a las clases más poderosas, pues en general no hubo problemas por parte de esos trabajadores.

La conquista española enfrentó a dos culturas, a dos sistemas económicos y con ello también a dos técnicas y sistemas de trabajo; los conquistadores implantaron el sistema de expansión mercantilista que tenía aun mucho de feudal, sobresaliendo el uso forzado y gratuito de la fuerza de trabajo.

Los naturales fueron objeto de discriminación racial, dependencia política, inferioridad social, segregación residencial, sujeción económica y a la incapacidad jurídica; la aparición de las castas y la aparición de esclavos, sólo contribuyó a engrosar al grupo de explotados.

La importación de esclavos del Africa, se justifica para substituir a los indios en los cultivos de las tierras calientes, en donde estos se agotaban rápidamente a consecuencia del clima y de la explotación a que se les sometía.

Posteriormente se estableció el trabajo del peón, que fue una consecuencia de la expansión de la propiedad privada, que siempre se hizo a expensas de la propiedad comunal indígena; fluctuando los salarios del peón entre uno y dos reales diarios, que apenas bastaba para vivir. La jornada de trabajo era de doce horas diarias menos dos de descanso.

Es claro que la actividad más importante durante la época que comentamos, esto es, la virreinal, fue la minería debido al pensamiento mercantilista dominante en esa época, que consideraba la riqueza de los pueblos y de los hombres según la cantidad de metales preciosos que poseyeran, entonces la industria minera constituyó el objeto básico del gobierno español y de los hombres que llegaban a América, con afán de enriquecerse en el menor tiempo posible.

Precisamente un factor que favoreció esta actividad fue el hecho de que en ella se empleara un gran número de indígenas producto de los repartimientos, quienes debido al sistema de esclavitud, realizaban el trabajo sin costo alguno para el explotador.

Los trabajadores denominados "Naborfias" fueron los primeros asalariados y su trabajo fue altamente calificado, al grado de ser reputados por los mismos españoles como elemento humano indispensable para el trabajo minero.

Posteriormente durante el periodo independiente de 1821 a 1880, la Revolución Industrial que se inició en Inglaterra y posteriormente siguió con gran éxito en Francia, se presentó con diferentes características en cada uno de los países, pero en todos fue importante el auge que logró darles, pues la maquinización elevó en forma notable la productividad de la industria.

México, no obstante las convulsiones políticas en las que se debata, no permaneció al margen de tal acontecimiento, pues tanto los particulares como el gobierno se avocaron a introducir en el país las ventajas que la Revolución Industrial proporcionó a los países que la iniciaron.

Como señalamos anteriormente, los caudillos de la Independencia destacaron por la forma en que concibieron los problemas a los que se enfrentaban los indígenas y al lanzarse a la lucha de emancipación, hicieron posible la abolición de la esclavitud y posteriormente la independencia.

Según estimación hecha por García Cubas, la población total de la República en el año de 1884 ascendía a nueve millones trescientos cuarenta y cinco mil cuatrocientos setenta habitantes, de los cuales cerca de las cuatro quintas partes se dedicaban a la agricultura; se carece de información acerca del total de la población económicamente activa de ese año, pero se tiene noticia de que cerca del cuarenta por ciento de la población, -- eran campesinos, lo que da una idea de la fuerza de trabajo que tenía esa actividad. (28)

Las inversiones extranjeras se iniciaron en México a partir de la Independencia, pero la influencia que en el progreso económico de la na --

ción representó fue muy escasa, pues la finalidad de ella fue corregir el desequilibrio económico y regularizar la caótica situación financiera por la que atravesaba el país, motivada por la prolongada lucha de liberación es por ello que puede considerarse a la minería como la representativa de las actividades capitalistas en esa época.

No se tiene noticia exacta de la población total dedicada a la minería, pero para dar una idea de su magnitud, basta señalar que sólo nueve de los principales estados mineros del país ocupaba a doscientas mil personas aproximadamente; esta cifra se eleva en forma considerable si se toma en cuenta que con excepción de la región sureste de la República, todo el resto del territorio nacional posee minas y durante la República res -- taurada estaban laborando tres mil explotaciones establecidas en cinco mil vetas de minerales, La población minera sólo era inferior a la agrícola y - comercial.

A los trabajadores mineros de esa época se les puede agrupar en asalariados y gambusinos o pequeños mineros independientes; los primeros representaban la mayoría frente a un reducido número de los segundos.

Los artesanos, que durante el gobierno colonial gozaban de ciertos - privilegios, con la Independencia perdieron la protección que tenían dentro de sus gremios, pues los gobiernos que le sucedieron obligaron a mu - chos de ellos a incorporarse a las fábricas como asalariados, bajo las or - denes de personal que no tenían frecuentemente relación ni conocimiento - acerca de la actividad que explotaban. En esa forma el obrero se vió obligado a realizar su trabajo en fábricas y talleres, donde recibió mal tra - to, bajos salarios, jornadas agotadoras que incluían domingos, días festi

vos y ello impulsó a los obreros y artesanos a buscar su legítima defensa.

En 1843 los artesanos, con el objeto de presentar un frente común - contra los productos extranjeros, fundaron la justa de fomento de artesanos, en la cual se agrupó a todos los gremios dispersos, con el tiempo y debido al descontento de ese tipo de trabajadores se formaron las sociedades mutualistas.

Con el fin de propagar las ideas imperantes, a partir de 1871 comenzó a destacar la prensa obrerista; entre los principales periódicos figuraron el Socialista fundado en ese año, la Comuna en 1874 y el Hijo del Trabajo, en 1876.

Muy poco numerosos eran los trabajadores que se dedicaron a las comunicaciones y servicios de transporte, actividades que sufrían la escasez de mano de obra, los jornales eran en términos generales reducidos, - además los trabajadores de esta rama de empleo se enfrentaban al problema de que los envíos de dinero no llegaban a tiempo para su raya o bien se satisfacía primero el sueldo de los administradores o directivos. Los trabajadores de los transportes estaban mejor pagados, pero también era mayor el peligro a que estaban expuestos por la inseguridad que privaba en los caminos.

El número de trabajadores que se dedicaba a los transportes en 1895 era muy reducido, apenas ocupaban el 1.1% del total de la población económicamente activa del país.

Los arrieros representaban una profesión independiente de gran tra-

dición en el país, pues realizaban con su recua de mulas, el medio de --- transporte más común para una gran variedad de mercancías.

Los empleados de correos eran 586 en 1870 distribuidos entre la administración general, a ellos se les suman otros trabajadores utilizados para el traslado de la correspondencia que en 1876-1877 llegaban a mil -- ciento setenta y siete.

Durante el periodo independiente de 1881 a 1910 hubo poco cambio en el desarrollo de las actividades productivas del país, en la agricultura los jornaleros constitufan la mayor parte de la población, pues en esta actividad se encontraba el 60.2% de la población económicamente activa en 1895, porcentaje que se elevó a 64.2% en 1910.

La población dedicada a la industria extractiva representó el 1.84% de la población económicamente activa en 1895 y el 1.94% en 1910 perdiendo importancia en este último año en relación con 1900.

En el periodo que comentamos aumentó considerablemente el número de trabajadores de la industria y los artesanales, empeorando las condiciones en que se desarrollaban, ocasionandose en muchas regiones del país un retroceso en cuanto a los pequeños beneficios concedidos, entre 1895 y -- 1910 aumentó de 553,000 a 606,000 el número de trabajadores dedicados a la industria, elevandose el volumen de ocupación en esta actividad entre el periodo señalado a una tasa media anual del 7.2%

En cuanto a comunicaciones y transportes, la situación era crítica y muy precario el ambiente en el que se desenvolvían; frente a los privi-

legios que se les otorgaba a los trabajadores extranjeros, especialmente a los ferrocarrileros. La fuerza de trabajo dedicada a los transportes, - en las diferentes zonas del país, registró una secuencia muy variable; en 1895, el mayor número de ellos se concentraba en la zona central seguida en importancia por la zona norte.

En el comercio era reducido el número de trabajadores, pues en este periodo sólo se incrementó en un 17.68% o sea un ritmo medio anual aproximadamente del 1.1%.

En el cuadro número uno veremos la composición social trabajadora - en México correspondiente a los años de 1895 y 1910 partiendo desde cero, hasta tres millones quinientas mil personas.

b) Después de 1917.

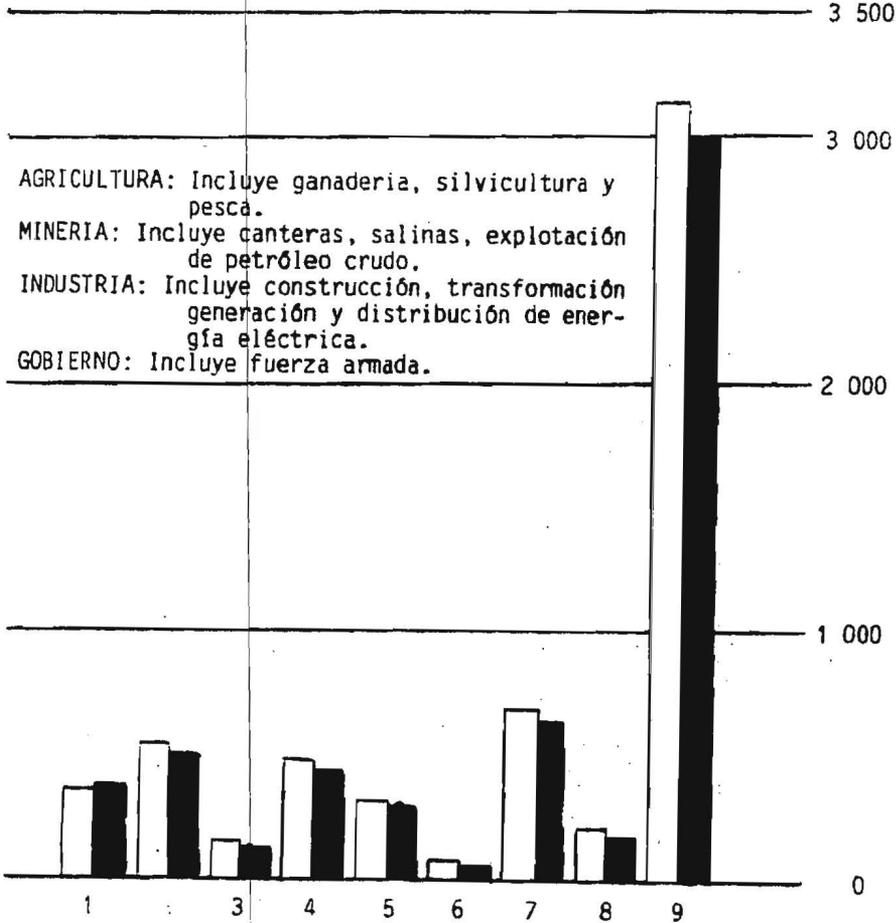
En el año de 1910, el 71,9% de la población ocupada se dedicaba a - las actividades primarias; para 1921, el porcentaje se elevó en 75.2% con 3,490,000 personas como consecuencia de una mengua en la población causada por el movimiento armado.

En cuanto a la minería o industria extractiva, resulta interesante - mencionar que para 1910 se calculaba que 97,000 personas se dedicaban a - la minería o sea el 21% de la población económicamente activa; en 1921 -- por su parte, sólo 28,000 personas laboraba en las minas, lo que representó el 0.6% de la población económicamente activa, como causa justificada - de esta baja se señaló al igual que la agricultura, la lucha armada.

MEXICO ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN 1895 Y 1900

■ 1895
□ 1900

Miles de personas.



AGRICULTURA: Incluye ganadería, silvicultura y pesca.
 MINERIA: Incluye canteras, salinas, explotación de petróleo crudo.
 INDUSTRIA: Incluye construcción, transformación generación y distribución de energía eléctrica.
 GOBIERNO: Incluye fuerza armada.

- 1.- Actividades no especificadas.
- 2.- Otros servicios.
- 3.- Gobierno.
- 4.- Servicios privados.
- 5.- Comercio.
- 6.- Comunicaciones y transportes.
- 7.- Industria.
- 8.- Minería.
- 9.- Agricultura.

FUENTE: Estadísticas económicas del porfiriato. Fuerza de trabajo y actividades económicas por sectores. El Colegio de México. s/f

Los obreros ocupados en la industria, en terminos generales, trataron de consolidar sus agrupaciones al amparo de la naciente libertad política que se inició con la Revolución, como tenemos a los electricistas que en 1914 organizaron su primer sindicato; para agosto de 1916 el presidente Don Venustiano Carranza encarceló a sus líderes por declarar una huelga que consideró de caracter político.

En las comunicaciones y transportes durante el año de 1910, cincuenta y cuatro mil personas eran ocupadas en trabajos remunerados, para el año de 1921 en ese mismo rubro, se registraban sesenta y cinco mil, representando el 1.1% y 1.6% respectivamente de la población económicamente activa.

El personal ocupado en los Ferrocarriles Nacionales de México para 1917, era de 32,796 personas, de las cuales 179 eran extranjeros y, en 1921 había 47,486 trabajadores con 71 extranjeros. Lo anterior significa que más del 60% del personal ocupado en las comunicaciones y transportes pertenecía a la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México.

Si en suma el personal de la Cia. de Tranvías de México, el Ferrocarril Mexicano, el Ferrocarril Sudpacífico de México, Unidos de Yucatán y otros, es posible considerar que más del 80% del personal ocupado en las comunicaciones y transportes, laboraba en la actividad ferroviaria.

En cuanto a los trabajadores de la Administración Pública, durante la primera década de este siglo, tenían al igual que otros sectores asalariados del país, un ambiente de opresión por parte de los jefes de todas las jerarquías, lo que influyó definitivamente para que se observara -

ningún movimiento tendiente a organizarlos dentro de algún sistema. Es -- obvio que en esas condiciones, los empleados de la administración pública de nuestro país no recibiera ninguna prestación social o económica fuera- de su salario; entonces no había escalafones, las designaciones y el mon- to del sueldo se fijaba al libre arbitrio de los jefes.

Es hasta el movimiento armado de 1910, cuando en forma esporádica y aislada los trabajadores al servicio del Estado participaron en la lucha, entre ellos sobresalen los maestros y los telegrafistas, de ese año a -- 1917 la inestabilidad política volvió a impedir cualquier tentativa de -- asociación de los servidores públicos.

Fue a principios de 1918 cuando empezaron a unirse los maestros en- grupos aislados más bien con un criterio mutualista cooperativo o de - - club social, sin embargo estas organizaciones pronto adquirieron concien- cia de clase y, frente a la demora del pago de sueldos que las autorida - des locales y municipales prolongaron por meses, se dan los primeros pa - sos para transformarse en grupos de defensa de los derechos de los maes - tros.

En el cuadro número dos, veremos la composición social trabajadora- en México correspondiente a los años de 1910 y 1921.

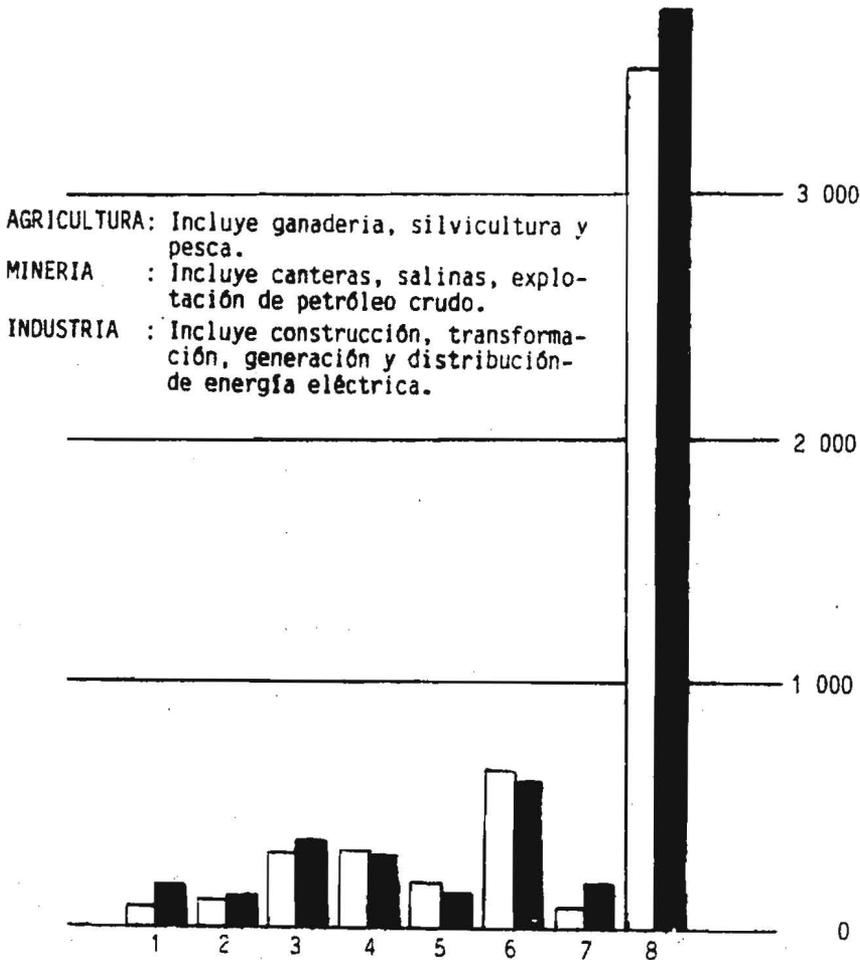
De acuerdo con el censo general de 1970, la población económicamen- te activa estaba compuesta de cerca de trece millones de hombres y muje - res, aproximadamente el 29% de los cuarenta y ocho millones de mexicanos- registrados ese año. Cinco años después, la población económicamente acti - va habría alcanzado los dieciséis millones y medio, a un ritmo similar al-

MEXICO ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN 1910 Y 1921

■ 1910

□ 1921

Miles de personas.
4 000



- 1.- Actividades no especificadas.
- 2.- Gobierno.
- 3.- Servicios privados.
- 4.- Comercio y finanzas.
- 5.- Comunicaciones.
- 6.- Industria.
- 7.- Minería.
- 8.- Agricultura.

FUENTE: México 50 años de -
 Revolución Mexicana en ci -
 fras.- Nacional Financiera,
 S.A., México 1963.

aumento de la población total.

En la vida social, económica y política del país hay que considerar también la cantidad de mexicanos que, con edad y aptitudes para trabajar, no tiene empleo. El número de desempleados actualmente es impreciso, pero la magnitud de ese problema es abrumadora. Aquí deseamos aclarar que los datos que se contienen en esta investigación fueron los más actualizados, ya que aun cuando ya ha sido realizado el censo correspondiente al año de 1980, no fue posible obtener la información más actualizada debido al -- atrazo a los programas de computación respectiva.

El 8 de noviembre de 1978, en la revista Siempre, se publicó un artículo al respecto, en el que se señala por encima de los 1,5 millones de personas, sin que se incluya a los subempleados que, en las zonas urbanas forman un creciente y explosivo ejercito de marginados.

En un documento reciente se afirma que: "Según estimaciones elaboradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la tasa de desempleo abierto se incrementó del 7% en julio de 1976 a más del 10% durante el tercer trimestre de 1977. Si la población económicamente activa del -- país es de 18 millones de personas, esto equivale al millón ochocientas -- mil personas desocupadas. Por otro lado, el Centro Nacional de Informa -- ción y Estadísticas del Trabajo estima que la tasa de subempleo es del -- 47% de la población económicamente activa, que sumado a lo anterior alcan -- za el trágico nivel de 10 millones 250 mil personas total o parcialmente -- desocupadas hoy en el país (1977)". (29)

La gran cantidad de personas aptas para trabajar que se encuentran-

desempleadas o subempleadas, constituye una fuerza no organizada, pero de importancia y peso crecientes frente al resto de los sectores sociales -- del país. Esto agrava la crisis económica que ha conducido en algunas ramas de actividad al cierre de pequeñas y medianas empresas y al reajuste de millares de obreros aún en las grandes empresas las que también se han visto amenazadas con el cierre o que han cerrado temporalmente debido a las huelgas de que han sido objeto por parte de sus trabajadores en demanda de mayores salarios y prestaciones.

c) Efectos que se produjeron.

Los principales efectos resultan ser la transformación de la vida social del pueblo mexicano desde la llegada de los conquistadores hasta nuestros días, pues paulatinamente se extinguió la explotación inhumana que se dió a los indígenas, fueron abolidos los gremios y se inició la verdadera libertad de trabajo, decretandose la abolición de la esclavitud así como la obligación del pago de tributos.

El movimiento legislativo respecto del Derecho del Trabajo introdujeron poco a poco reformas que tornan en la vida física del hombre como a la satisfacción de sus necesidades. En 1865, con la llamada Ley del Trabajo del Imperio, se otorgó libertad a los campesinos para que se separasen en cualquier tiempo de la finca en la que prestaban sus servicios, pago de salarios en efectivo, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas donde habitaran más de veinte familias, inspección de trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas que

antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

No obstante lo anterior, los abusos y la explotación de los hombres de mujeres e incluso niños, seguía su marcha hasta la llegada del momento histórico en que reunido el Congreso Constituyente de 1916-1917 logró para la clase trabajadora las bases fundamentales para el trabajo, plasmando efectivos derechos sociales y de previsión social, normas protectoras no sólo a obreros, jornaleros, empleados de cualquier naturaleza, artesanos, profesionistas y actividades libres, en general a todas las ramas de la producción económica.

Se estableció la duración de la jornada de trabajo máxima de acuerdo con cada actividad especial, según fuese el turno diurno, nocturno o mixto, lo mismo que una jornada especial para las mujeres y los menores de edad; el pago de las horas extraordinarias de trabajo y la duración de estas; el derecho a huelga.

En todo el orbe la huelga ha pasado por diversas etapas: represión, tolerancia y derecho de los trabajadores. En nuestro país el Código Penal de 1871 sancionaba las coaliciones y las huelgas en el artículo 925, no obstante dicha sanción, durante el porfiriato tuvieron lugar muchos movimientos de huelga tolerados por el régimen, aunque en general fueron reprimidos violentamente como sabemos ocurrió en Cananea y Río Blanco. Más tarde, al triunfo de la Revolución Mexicana, la huelga se consagró como un derecho en el artículo 123 de la Constitución de 1917, cuyo fundamento de esa consagración la precisó en el Congreso de Querétaro el Diputado Jo sé N. Macías.

En general, se crea el derecho del trabajador, estatuido por normas que tienden a proteger a todo aquel que pone a disposición su fuerza de trabajo, haciendo extensiva la seguridad social a todos los hombres, dichas normas tienden a comprender las necesidades y aspiraciones de los grupos humanos de trabajadores, campesinos y de económicamente débiles, lo que ha propiciado la transformación del Estado moderno para ejercer no sólo funciones políticas, sino sociales, a fin de lograr a través de la legislación gradual el mejoramiento de los grupos humanos hasta alcanzar algún día la transformación de las estructuras económicas por medio de la acción tutelar y reivindicatoria de la administración burguesa, influida por el Estado de Derecho Social en favor de los trabajadores.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Villoro Luis. Historia General de México, 3ª ed., El Colegio de México México, 1981, Tomo I, p. 613 y s.
- 2.- Bodenheimer Edgar. Teoría del Derecho, Fondo de Cultura Económica, México, 1981, p. 134.
- 3.- Ibidem, p. 216.
- 4.- Id., p. 315
- 5.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 4ª ed., Porrúa, México, 1977, p. 131.
- 6.- Castorena José de Jesús. Manual de Derecho Obrero, 3ª ed., del autor, México, 1969, p. 17 y s.
- 7.- Pettit Eugéne. Tratado Elemental de Derecho Romano, Editora Nacional, México, 1971, p. 76.
- 8.- Gómez Granillo Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas, 11ª ed., Esfinge, México, 1983, p. 26.
- 9.- Castorena José de Jesús. Op. cit., p. 27.
- 10.- Gómez Granillo Moisés. Op. cit., p. 26.
- 11.- Apuntes tomados en la cátedra del profesor José Davalos. Facultad de Derecho, U.N.A.M.
- 12.- Marx Carlos-Engels Federico. Manifiesto del Partido Comunista y Otros-Escritos Políticos, 1ª ed., Grijalvo, México, 1970, p. 22
- 13.- Loc. cit.
- 14.- Gómez Granillo Moisés. Op. cit., p. 39.
- 15.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, 10ª ed., Porrúa, México, 1967, Tomo I, p. 20.
- 16.- Senior F. Alberto. Sociología, 9ª ed., Francisco Oteo, México, 1983, p. 91.
- 17.- De la Cueva Mario. Panorama do Direito do Trabalho, Livraria Sulina, - Porto Alegre Brasil, p. 35.
- 18.- Castorena José de Jesús. Op. cit., p. 35.
- 19.- Villoro Luis. Op. cit., p. 624.
- 20.- Homenaje a Morelos en el Bicentenario de su nacimiento (1765-1965), -- U.N.A.M., México, 1965, p. 11.
- 21.- Apuntes tomados en la cátedra del profesor José Davalos. Facultad de Derecho, U.N.A.M.

- 22.- Trueba Urbina Alberto. El Nuevo Artículo 123, 2ª ed., Porrúa, México, 1967, p. 38.
- 23.- Palavicini F. Felix. La Historia de la Constitución de 1917, p. 297.
- 24.- Trueba Urbina Alberto. El Nuevo Artículo 123, Op. cit., p. 43 y s.
- 25.- Román de León Manuel. Algunos Constituyentes Notables de 1917, Cuadernos de lectura popular, S.E.P., México, 1966, p. 25.
- 26.- Loc. cit.
- 27.- López Rosado Diego G. Problemas Económicos de México, 3ª ed., U.N.A.M. México, 1970, p. 413.
- 28.- López Rosado Diego G. Historia y Pensamiento Económico de México, 1ª ed., U.N.A.M., México, 1969, p. 259.
- 29.- González Casanova Pablo. México Hoy, 7ª ed., Siglo XXI, México, 1983,- p. 122.

CAPITULO II

INFLUENCIA SOCIAL DE LA REMUNERACION EN LA ANTERIOR

Y NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A.- Introducción. B.- Reglamentación del salario en la antigua y nueva Ley Federal del Trabajo. C.- Los honorarios y el salario. a) Concepto de honorario. b) Concepto de salario. c) Tipos de salario. D.- Distinción social de los trabajadores en base a su remuneración.

A.- INTRODUCCION.

Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República se vino haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Las relaciones entre obreros y patrones continuaban gobernadas por las bases establecidas por el propio artículo 123 Constitucional y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales así como por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero dichas reglas, un tanto imprecisas y en ocasiones contradictorias no podían suplir indefinidamente a la ley, porque resultaba indispensable que, tanto trabajadores como empresarios conocieran de manera inequívoca las normas que habrían de regir la relación laboral, lo que únicamente podría alcanzarse por medio de la ley.

El gobierno de aquel entonces, por su origen y por su convicción, no podía formular la ley que normara la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente social con carácter protector para los trabajadores. El artículo 123 de la Constitución que se habría de reglamentar señalaba ya una dirección definida al respecto y la sombra de las bases consagradas en él, las organizaciones obreras en nuestro país habían logrado definir y afianzar un conjunto de derecho, que el gobierno, emanado de una revolución que tuvo como bandera la defensa de la clase social trabajadora, no podía desconocer.

Sin embargo, se tuvo presente no sólo el interés del trabajador por preponderante que es, debido a que no es el único que está ligado a la legislación del trabajo, pues también lo está el interés social que abar-

ca otras energías no menos necesarias y otros derechos no menos merecedores de atención. Preciso era conceder su debida importancia a los intereses de la producción tan íntimamente vinculados a la prosperidad nacional y tan necesarios para multiplicar las fuentes de trabajo, sin las cuales sería ilusorio pensar en el bienestar de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 expedida por el Congreso de la Unión fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y se publicó en el Diario -- Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año, entrando en vigor el día de su publicación.

A partir del 1º de mayo de 1970, surge en nuestro país a la vida jurídica una nueva Ley Federal del Trabajo en sustitución de la Ley Federal del Trabajo de 1931; la nueva Ley supera a la anterior, principalmente -- porque se inspira en la idea de justicia social y proteccionista del artículo 123 Constitucional en favor de los trabajadores de acuerdo con el -- concepto universal que se tiene de la misma, especialmente con el del Pro fesor Gustavo Radbruch que dice:

"La Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado -- al bien común". (1)

La nueva Ley Federal del Trabajo ha ofrecido en este campo jurídico un nuevo panorama en el cual se pueden distinguir nuevas prestaciones -- otorgadas a la clase trabajadora tales como, descanso obligatorio en la -- jornada continua; primas adicionales; participación de utilidades; prima -- de antigüedad; preferencia y ascenso; derechos habitacionales y de inven-

ción; aguinaldo; pago directo al trabajador, etc., entre otras cosas de - relevante importancia en nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, encontramos una serie de diferencias con nuestra Ley anterior en lo referente a - la remuneración, que es el punto esencial a tratar en el presente capítulo y del cual haremos un breve estudio.

También hemos observado que entre los honorarios — término de remuneración que generalmente se ha aceptado en la prestación de servicios -- profesionales — y el salario existe un aparente divorcio, sin embargo, - uno y otro constituyen el ingreso económico de quien presta a otro un servicio personal, que se traduce en un sueldo — del latín solidus, moneda antigua de distinto valor según los tiempos y países, conocido también como jornal, pago o retribución, remuneración o estipendio. — (2)

Desde la antigüedad se distinguió el honorario del salario según la naturaleza y forma del trabajo a desarrollar, dándose denominación dife--rente a las partes que ahora conocemos como integrantes de la relación laboral, ya que actualmente por tradición se sigue conservando el pensamiento de la diferencia que constituye dicha forma de remuneración.

Pensamos que independientemente del nombre que se de a dichas retribuciones ambas tienen un fin común para todo aquél que preste a otro un - servicio personal, esto es, obtener un ingreso que satisfaga las necesidades de subsistencia como son las alimenticias, de habitación, vestido, -- culturales y de placer para quien presta el servicio y su familia, el - - cual les permita vivir con dignidad y decoro.

B).- REGLAMENTACION DEL SALARIO EN LA ANTIGUA Y NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

Se ha dicho muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario; para cumplir con su misión debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.

El salario constituye la retribución a la fuerza de trabajo, por -- ello en la Declaración de los Derechos del Hombre de la Constitución de 1917, en su artículo quinto párrafo inicial se estableció: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento". En la lucha por un nuevo derecho del trabajo -- que respondiera mejor a los principios de la justicia social; la batalla por concepto de salario fue de las que dejaron una más honda huella en la conciencia de los que en ella participaron, ya que sin un ingreso remunerador además de justo, nada se habría ganado.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se estableció la definición -- del salario de la siguiente manera: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo"; apreciamos de esta definición la ausencia de la consideración directa al trabajo en cuanto al desempeño por la clase trabajadora porque se refería -- exclusivamente a lo que se estableciera en el contrato de trabajo.

Lo anterior implicaba que el salario se fijara por mutuo acuerdo -- entre el trabajador y el patrón, además porque el artículo 85 de la ley que comentamos decía que "el salario se estipulará libremente entre el -- trabajador y el patrón", disposición enraizada típicamente en el contrac-

tualismo individualista y liberal del derecho civil. Lo curioso de la disposición citada es que en la siguiente se decía: "para fijar el importe - del salario se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del trabajo", lo - que significa que si bien las partes contratantes podían o no llegar a un acuerdo, para determinar el monto del salario tenían que tomar en cuenta algunas circunstancias, de tal suerte que si no las observaban y el salario no resultaba remunerador, podía el trabajador entonces demandar la nu lidad del acuerdo.

En cuanto a la forma de salario la ley que nos ocupa en su artículo 24 fracción V decía que: "el contrato escrito de trabajo contendrá: el -- sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabaja- dor; si aquellos se deben calcular por unidad de tiempo, por unidad de -- obra o de alguna otra manera". La primera parte de este precepto era una reminiscencia de denominaciones que se usaron en tiempos pasados; la par- te segunda, consideró dos formas de salario, por unidad de tiempo y por - unidad de obra concluyendo con una fórmula de la que se infiere que la -- enumeración no era limitativa, sino enunciativa; la parte tercera del ci- tado precepto señaló una forma más, el contrato de trabajo a precio alza- do.

Es bien sabido que la generalidad de la clase trabajadora, sobre -- todo la obrera, "viven al día", por lo que resultaba de suma importancia que el pago de los salarios se realizara en plazos breves, estableciéndose en la anterior Ley Federal del Trabajo que sería de una semana para -- las personas que su trabajo fuese desempeñado en forma material y de quin- ce días para los empleados domésticos y demás trabajadores.

Con respecto al pago del salario, ese deberfa de realizarse en moneda de curso legal, sin que fuese permitido que se hiciese en vales, fichas o cualquier otro signo representativo. Lo anterior tenfa como finalidad lograr la desaparición de las famosas tiendas de raya que en un tiempo lograron beneficiar aún más al patrón en detrimento de sus trabajadores quienes de esa manera resultaban mayormente explotados.

También se establecfa que el pago de los salarios deberfa realizarse en día laborable fijado de común acuerdo entre el trabajador y el patrón durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. Lo anterior obviamente se basaba en los principios sobre la jornada, o sea, para que ésta no fuese prolongada quedando el trabajador a disposición del patrón, lo que implica que el trabajador no debe asistir al establecimiento en día no laborable para recibir el pago, ni esperar varias horas después de haber concluido la jornada de trabajo para que se le cubra su salario.

El pago del salario deberá hacerse exclusivamente al trabajador y sólo por causas verdaderamente excepcionales en que éste se encontrare imposibilitado para recibir directamente su salario, podfa entregarse a persona distinta debidamente facultada para ello mediante la suscripción de carta poder ante dos testigos.

En relación a las retenciones, quedó estrictamente prohibido hacerlas, sobre todo si se trataba por imposición de multas como en cierta época se acostumbró, la única justificación para dicha prohibición la constituía el descuento que el patrón hiciera por concepto de salarios anticipados en calidad de préstamo cuyos descuentos deberfan estar fijados de común acuerdo y siempre que no fuesen superiores del 30% del exce-

dente del salario mínimo, también se podían efectuar descuentos dando cumplimiento a lo ordenado por la autoridad judicial competente y en la proporción o porcentaje que la misma hubiese fijado para el pago de pensiones de carácter alimenticio así como las retenciones que establece la Ley del Impuesto sobre la Renta cuando se esté en las hipótesis normativas -- que prevé para el pago de impuestos.

Con respecto al salario relativo al pago de las horas extraordinarias, se estableció que no serían obligatorias y sólo podría prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, pagándose al -- trabajador dicha jornada con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada normal, siempre que no se rebasara el límite de nueve horas de jornada extraordinaria en una semana, ya que superando dicho límite, se obligaba al patrón a pagar el tiempo excedente con un -- doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la -- jornada normal. En esas disposiciones se observa la protección al trabaja-- dor desde el punto de vista económico, sin embargo al no haberse establecido un máximo de horas de trabajo en la jornada extraordinaria, físicamente el trabajador quedaba desprotegido, pues no sólo es importante la -- retribución mayor como compensación al esfuerzo excedente, sino la salud -- que es un privilegio invaluable monetariamente hablando.

Por lo que lo correspondía a los días de descanso y vacaciones, los trabajadores recibían su salario íntegro y cuando el salario se pagaba -- por unidad de obra, se promediaba con el percibido el último mes.

También se establecía nula la cesión de salarios en favor de terceras personas, ya sea que se hiciera por medio de recibos para su cobro o -- que se empleara cualquier otra fórmula.

Otra forma de protección al salario del trabajador fue que se estableció, para la validez de todo acto de compensación, liquidación o convenio celebrado entre el trabajador y su patrón, que se realizara ante las autoridades del trabajo, a las que se imponía la obligación de observar - que los convenios respectivos no fuesen en contra del derecho o en perjuicio del trabajador.

La Ley anterior al referirse al salario mínimo, lo establecía como la cantidad menor que se podía pagar al trabajador; sin embargo, no establecía cuál era la cantidad que se debía pagar, lo cual ahora sí es mencionado por la nueva Ley. (3)

El 10. de mayo de 1970, nace a la vida jurídica de nuestro país la nueva Ley Federal del Trabajo, legislación que amplía en gran proporción los logros ya obtenidos por la clase social trabajadora así como una protección mayor para los mismos; en esta parte haremos un breve estudio de lo expresamente determinado en el nuevo ordenamiento legal, cuyas normas comparadas con la ley anterior denotan la amplitud protectora y reivindicadora sobre todo en lo que a salario se refiere.

El salario en la nueva Ley Federal del Trabajo se define de la siguiente manera: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"; como observamos, en la nueva definición se toma en cuenta el trabajo desarrollado por el trabajador y se abandona la tradición civilista de lo pactado por las partes en el contrato de trabajo con respecto a la retribución, independientemente del trabajo realizado. Asimismo se estableció que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

En caso de que el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse su naturaleza, se hará constar la calidad y cantidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione al trabajador para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a su disposición, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia de su uso durante el desarrollo del trabajo. (4)

El maestro Trueba en uno de sus comentarios respecto del salario nos dice: "Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras, así como cualquier otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forma parte del salario mínimo para todos los efectos legales". (5)

El salario que se pague al trabajador debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la ley, por lo que, para fijar el importe del salario deberá tomarse en cuenta la cantidad y calidad de trabajo; sin que esa percepción para el trabajador resulte menor a la establecida como salario mínimo.

La nueva Ley Federal del Trabajo establece con carácter obligatorio el pago de un aguinaldo anual, cosa que la antigua ley no establecía, dicho aguinaldo deberá pagarse antes del día 20 de diciembre debiendo ser equivalente por lo menos a quince días de salario. También se establece que para los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios, tendrán derecho a que se les pague el aguinaldo en proporción al tiempo que hayan trabajado. El aguinaldo de acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, es parte integrante del salario. (6)

Al igual que la anterior Ley, se establece que el pago del salario-deberá hacerse semanalmente para los trabajadores que desempeñen trabajo-material y de quince días para los demás trabajadores.

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario que corresponda al día - en que nazca el derecho de indemnización incluyendo, desde luego, la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones establecidas en el artículo 84 de la ley en comentario.

Cuando el salario sea variable como en los casos de unidad de obra- o de cualquier otra forma, se tomará como salario diario el promedio de - las prestaciones obtenidas en los días correspondientes al mes trabajado- antes del nacimiento del derecho. Si durante ese lapso de tiempo hubiera- habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las - prestaciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

En relación al salario mínimo, la nueva ley nos da un sentido más - amplio, diciendo al respecto: "Salario mínimo es la cantidad menor que de - be recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una - jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesi- dades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultu- ral y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten - el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores". Lo ante - rior, lo encontramos en el artículo 90 de la ley laboral.

De acuerdo con la definición que señala la ley para el salario mínimo, observamos que hasta cierto punto es muy pobre, el maestro Trueba en uno de sus comentarios nos dice: "De acuerdo con la definición del salario mínimo, el derecho a percibir éste no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato -- lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón. Por otra parte, el patrón que no le cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto, no sólo falta al cumplimiento de preceptos -- laborales, sino que puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario, que se encuentra tipificado en el artículo 387 fracción XVI del Código Penal para el Distrito Federal, por lo que, el trabajador cuando -- no le sea cubierto su salario mínimo, deberá ocurrir ante el Ministerio -- Público, que es la autoridad encargada de perseguir los delitos, denun -- ciando tal situación violatoria, independientemente de que promueva ante -- la Junta de Conciliación y Arbitraje la reclamación respectiva. (7)

C.- LOS HONORARIOS Y EL SALARIO.

Sin duda que sólo el trabajo produce el valor de las cosas. El trabajo hace crecer al capital y únicamente su socialización recupera lo que le corresponde en el fenómeno de la producción.

Las mercancías satisfacen las necesidades humanas y la utilidad de éstas, se transforman en valor de uso. El capital es la expresión de la -- fuerza de trabajo. La esencia de la teoría radica en la división social -- del trabajo en que los diversos productores crean distintos productos, -- equiparandose los unos a los otros a través del cambio. En consecuencia, -- lo que todas las mercancías tienen de común no es el trabajo concreto de-

una determinada rama de producción; no es el trabajo de un género determinado, sino el trabajo humano abstracto, el trabajo humano en general. Juzguese pues la importancia decisiva que tiene la transformación del valor y precio de la fuerza de trabajo en el salario, es decir, en el valor y precio del trabajo mismo. (8)

Sea cualquiera la forma de percibir un ingreso para la clase social-trabajadora, ya sea por honorarios, salarios o como se le llame a su retribución, ésta tiene una función eminentemente social, pues se destina al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía. A esto se debe la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que les pertenece por el trabajo realizado, tal es el origen del llamado "salario-diferido" que en el fondo no es más que una reivindicación del trabajo no remunerado como ocurre en los casos de jubilación, primas de antigüedad y otras prestaciones legales y contractuales. (9)

El artículo 85 de la nueva Ley Federal del Trabajo establece que el salario que perciba el trabajador debe ser remunerador y de ninguna manera inferior al que se haya fijado como mínimo por la ley y que para determinarse la remuneración habrá de tomarse en cuenta la cantidad y calidad de trabajo.

La remuneración consiste en otorgar una recompensa por el trabajo desempeñado, de ahí que se adopte esta palabra a la retribución que los trabajadores perciben por el esfuerzo realizado en las labores que se les encomienda.

Dentro del socialismo, el pago llamado salario, corresponde a la remuneración que se concibe como la renta nacional que perciben los trabajadores de las empresas y organizaciones estatales proporcionalmente a la cantidad y calidad de trabajo invertido. De acuerdo con esa definición, esta remuneración presenta las siguientes particularidades:

Existe una relación entre las empresas estatales y cada trabajador, considerado a éste como miembro de la sociedad y en igualdad de derechos.

Al trabajo no se le considera como mercancía.

La remuneración y renta nacional no están en conflicto, debido a -- que ésta es patrimonio de los trabajadores.

El monto de la remuneración está en función tanto de la productividad del trabajo, como del incremento de la renta nacional.

En la esfera de la producción, la remuneración representa la parte de los costos de producción que se invierten al retribuir el trabajo. En cuanto a la distribución, la remuneración es la parte de la renta nacional que se distribuye de acuerdo con la cantidad y calidad de trabajo.

A mayor productividad del trabajo, corresponde una menor proporción de la remuneración en el costo de producción.

El Estado calcula el nivel medio de la remuneración para cada una de las categorías de trabajadores como obreros, ingenieros, técnicos, profesionistas, empleados, etc.

Parte de la remuneración se destina a un fondo para un período determinado. Este concepto comprende los recursos monetarios que el Estado destina para ese período (un año, un mes, etc.), a efecto de distribuirlo de acuerdo con el trabajo realizado.

Existen dos formas principales de efectuar la remuneración: a jornal y a destajo. A su vez, este se divide en las siguientes modalidades:

a) Remuneración directa por obra realizada.- Es un trabajo individual que se paga de acuerdo con una misma tasa. De ahí que la remuneración sea directamente proporcional a la producción, es decir, a un mayor número de piezas elaboradas corresponde una remuneración mayor.

b) Remuneración progresiva por obra realizada.- Como es necesario - aumentar la producción considerablemente, por encima de las normas establecidas en la fabricación, se estimula al trabajador pagándole de acuerdo con tarifas más elevadas, las cuales aumentan progresivamente.

c) Remuneración por obra realizada con pago de prima.- En este sistema, el salario directo aumenta cuando se superan los índices estipulados para la obra. El trabajador se hace acreedor al pago del premio si ahorra materia prima, combustible y energía eléctrica; también si reduce el costo de producción por cualquier otro medio, eliminando o disminuyendo - el número de piezas rechazadas, mejora la calidad del producto, cumple y supera el plan, etc. Económicamente, este sistema se justifica si se reduce el costo de producción y si las primas no superan la economía obtenida.

d) Remuneración indirecta por obra realizada.- Este tipo de remunera-

ración priva en aquellos obreros que realizan trabajos auxiliares y complementarios; su monto está en función de la remuneración que perciban los operarios a quienes ayudan.

e) Remuneración de grupo por obra realizada.- Dentro de esta retribución, el pago se efectúa de acuerdo con los resultados del trabajo de la caudrilla o brigada. Cada integrante de ella recibe una parte del salario colectivo tomándose en cuenta el trabajo y tiempo realizado así como la capacidad demostrada.

En cuanto a los Koljoses, cada día se afirma más el sistema de pagar al operario en efectivo, tomando en cuenta las normas de trabajo establecidas así como la tarifa que para cada una de las clases sociales trabajadoras existe. (10)

La presencia de diversos factores, tanto internos como del orden internacional, se han reflejado en diversas alteraciones de la vida económica del país; su manifestación más evidente es un agudo proceso inflacionario. Tal situación repercute de manera más notoria y negativa, en las clases sociales de mas bajos recursos, también de una manera generalizada para la mayoría de los trabajadores, sobre manera especial para aquellos -- que perciben salarios fijos y mínimos como aquellos trabajadores independientes en que sus ingresos son muy variados.

Un análisis profundo de las implicaciones que el fenómeno ha traído consigo, ha llevado al Ejecutivo Federal a diseñar y poner en marcha, diversos instrumentos para dar forma a una nueva política remunerativa, sobre todo de protección al consumo del trabajador.

No se trata de tratar de resolver problemas de índole circunstancial. Se desea ante todo, crear vehículos eficientes de redistribución del ingreso y que su acción permanente, permita enfrentar situaciones especiales que, por sorpresivas, pueden tener efectos aún más desfavorables en los ingresos de los grupos mayoritarios.

Las necesidades de adecuar los beneficios del desarrollo económico, a las exigencias del bienestar social, plantea la urgencia de mejorar en forma sustantiva los sistemas nacionales y regionales para fijar la cantidad que habrá de percibir el trabajador como ingreso remunerador a las necesidades propias de cada región.

Para evitar, en etapas de rápido crecimiento de encarecimiento, así como posibles enfrentamientos originados en la ausencia de mecanismos apropiados para establecer el equilibrio de los factores productivos e impedir, particularmente que graviten sobre los núcleos de ingresos fijos, se han estudiado diversos sistemas para ajustar los salarios en consecuencia con los cambios registrados en los precios, pero lo cierto es que estos estudios no han dado resultados positivos en cuanto al ingreso remunerador para la clase trabajadora.

Con fecha 3 de abril de 1974 quedó integrado el Comité Nacional Mixto para la Protección del Salario, organismo de colaboración social creado a iniciativa del Congreso del Trabajo, con la cooperación y asesoría del Gobierno Federal.

Su creación responde al deseo de defender el patrimonio de la clase trabajadora contra su perjuicio o menoscabo; luchar contra la especula --

ción y el acaparamiento de los satisfactores necesarios para los trabajadores, estudiar y proponer la adopción de medidas o la creación de instituciones que protejan los ingresos e incrementen su capacidad adquisitiva; organizar la colaboración entre los sindicatos, obreros y las autoridades competentes, para la vigilancia y el adecuado cumplimiento de las disposiciones que hagan al ingreso remunerador y protejan el nivel de vida del trabajador; promover medidas y disposiciones que coadyuven directa o indirectamente al mejoramiento de los niveles de vida de la clase obrera y, - en general, de las clases populares, establecer nexos de cooperación entre los sindicatos y las autoridades, así como mantener estrecho diálogo con otros sectores de la población para la correcta observancia de estas medidas y vigilar el cumplimiento de los principios de justicia social.

La protección al consumo de los trabajadores tiene, desde luego, aspectos sumamente diversos. Su finalidad no es sólo evitar que aumenten -- las tasas de inflación, sino que, al mismo tiempo, se incremente el poder adquisitivo de los salarios.

El estudio de la carestía de la vida no abarca la totalidad del problema; debe incluir, entre otros factores, la propagación de símbolos de estatus social que lo encausan hacia moldes irracionales de imitación, así como la implantación y vigilancia de normas que permitan regular las relaciones obrero patronales y protejan la remuneración de la fuerza de trabajo. En síntesis, es preciso que incluya mecanismos que protejan al salario tanto en su fuente de percepción como en el ámbito del gasto.

El Gobierno de la República ha considerado necesario dar acceso a los trabajadores al crédito barato y oportuno, con la intención de evitar

intermediaciones comerciales y financieras lesivas a sus economías. Se pretende, de esta manera, favorecer la integración del patrimonio familiar complementario de la vivienda; fomentar el ahorro de los asalariados; coadyuvar a corregir las distorsiones del consumo mediante una mejor distribución del gasto familiar y ampliar el mercado interno para asegurar la plena expansión de la capacidad productiva, en particular la de bienes de consumo necesario.

En el espíritu del artículo 123 está prevista la necesidad de tomar diversas medidas para hacer frente al problema de la carestía de la vida y evitar su incidencia desfavorable en la economía de los sectores con ingresos fijos.

Por iniciativa de la diputación obrera se hicieron algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo, a fin de ajustar las disposiciones legales-existentes a la necesidad de establecer mecanismos financieros de fomento para el desarrollo de tiendas y almacenes, como lo expresa el artículo -- 103 de la misma Ley. El propósito ha sido también garantizar los créditos institucionales destinados a la adquisición de bienes por parte de los -- trabajadores.

Se adicionó el artículo 103 Bis, que señala la forma en que el Ejecutivo Federal deberá reglamentar la organización y los términos de constitución de un fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, y se modificó el texto del artículo 103 de la misma Ley, con el -- fin de facilitar la creación, por convenio entre trabajadores y patrones, de centros de ofertas y consumo, almacenes y tiendas de artículos indispensables de consumo.

Se pretende de esa forma, dar acceso a los trabajadores a ese tipo de establecimientos aún cuando por las dimensiones de las empresas en donde prestan sus servicios, éstas no estuvieran en posibilidad de operarlos individualmente.

Después de un largo período de consultas sobre sus características técnicas y su forma de operar, se procedió a crear por Decreto Presidencial del 1º de mayo de 1974, el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

Las consideraciones que se tuvieron en cuenta para la Constitución del Fideicomiso para la operación del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores fueron las siguientes:

Que la legislación laboral, además de prescribir normas de protección al salario que aseguren su percepción, considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan su capacidad adquisitiva y faciliten a los trabajadores el acceso a los satisfactores que requieren como jefes de familia en el orden material, social y cultural y para proveer asimismo, a la educación de sus hijos;

Que la vivienda y los bienes que la hacen habitable constituyen el núcleo básico del patrimonio familiar y que, por lo mismo deben ser objeto de protección que promueva el desarrollo económico a través de la ampliación de la demanda interna y del impulso al sistema productivo mediante la vigorización del consumo necesario para el bienestar;

Que las condiciones del mercado al que los trabajadores acuden, en-

su carácter de consumidores, los ha mantenido aislados y desprovistos de apoyo para obtener un trato equitativo en las transacciones comerciales, lo que contrarresta la lucha social y prolonga sistemas de explotación -- contrarios al mandato constitucional;

Que la ausencia de instituciones y medidas eficaces de protección - en las operaciones comerciales y crediticias que realizan los trabajado-- res propician, a menudo, prácticas lesivas que vulneran su economía y -- que, en consecuencia, es necesario pugnar por la concesión de créditos - socialmente justos para la adquisición de los satisfactores indispensa-- bles al decoro de la vida de los trabajadores y de sus familiares;

Que el Congreso de la Unión dispuso en las Reformas a la Ley Fede-- ral del Trabajo del 30 de diciembre de 1973, la creación de un Fondo de - Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores y que, conforme a esa norma, compete al Ejecutivo Federal determinar la forma y términos de su establecimiento y proveer lo necesario para administrar la institución;

Que es propósito del Gobierno de la República promover una política de participación y co-responsabilidad en la solución de los problemas nacionales y que ésta ha encontrado un cause eficaz en los sistemas de orga-- nización tripartita, que prevén diversos ordenamientos de nuestra legisla-- ción y que, las medidas a que se ha hecho referencia requieren la coordi-- nación de los factores productivos y del Gobierno. (11)

a).- Concepto de honorario.

Dentro del Derecho Romano, se distinguió la locatio operarum y la -

locatio operis. Había locatio operarum, cuando el locator en lugar de procurar el disfrute al conductor de una cosa por la que debe la merces, le presta servicios determinados. Todos los servicios lógicamente, no podían ser indistintamente objeto de arrendamiento, excluyendo los que eran difíciles de valorar en dinero. De esta forma resultan las operae liberales, - como los retóricos, gramáticos, geómetras, médicos, abogados y otros muchos, admitiéndose sin embargo que estas personas podían recibir una remuneración llamada honorarium, y no podía ser reclamada en justicia más que por la cognitio extraordinaria.

Había locatio operis cuando el que prestaba sus servicios recibía - de otra parte, la tradición de una cosa sobre la que realizaría su trabajo, así al entregarse al trabajador lo que debía hacer, se consideraba -- por los romanos ya la operación, para ser realizada como la cosa arrendada.

Llamaban locator al que entregaba la cosa o mandaba ejecutar el trabajo y conductor al que debía ejecutar el trabajo. El contrato obligaba a una de las partes a realizar los servicios prometidos; a la otra, a pagar el honorario convenido; debiendo soportar los riesgos en la locatio operarum el conductor, pero si por caso fortuito o de fuerza mayor no podía - ser realizado el trabajo prometido, el honorario quedaba debido en principio. En la locatio operis el honorario no era debido sino después que la obra había sido terminada y aprobada por el locator y si esta ejecución - de trabajo perecía antes de haber sido aceptada, el conductor operis no - podía reclamar su honorario y debía soportar los riesgos, a menos que la pérdida sobreviniera después de la recepción y aprobación de los trabajos, el locator debe el honorario y los riesgos son para él. (12)

El Código Civil vigente para el Distrito Federal establece que, el que presta y quien recibe los servicios profesionales, pueden fijar la retribución debida por ellos, y si hubiese convenio, los honorarios se regularán atendiendo juntamente a las costumbres del lugar; a la importancia de los trabajos prestados; a la del asunto o caso en que se presentaren - etc., si los servicios prestados estuvieren regulados por arencel, éste - servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados. El pago de los honorarios se hará en el lugar de la residencia del que ha prestado los servicios profesionales inmediatamente que preste cada servicio, o al fin de todos cuando se separe quien los realiza o haya concluído el negocio o trabajo que se le confi6.

Si varias personas encomiendan un negocio o trabajo, todos ellos se serán solidariamente responsables de los honorarios del ejecutante y de los anticipos que hubieren hecho. Las personas que ejecuten los trabajos o manejen el negocio, tienen derecho de exigir sus honorarios independiente-- mente del éxito de ése, salvo convenio en contrario.

Si no es posible continuar con el trabajo o negocio, el trabajador- o ejecutante debe avisar oportunamente a la persona que lo ocupe, quedando obligado a satisfacer los daños y perjuicios que se causen cuando no - diere este aviso con oportunidad, siendo responsable hacia las personas - a quienes sirve por negligencia, impericia o dolo, sin perjuicio de las - penas de otra índole. (13)

Guillermo Cabanellas nos define a los honorarios como una remuneración, estipendio o sueldo que se concede por ciertos trabajos. "General-- mente se aplica a los profesionistas liberales, en que no hay relación de

dependencia económica entre las partes, y donde fija libremente su retribución el que desempeña la actividad o presta los servicios. Se aplica -- sobre todo a abogados, médicos, notarios, arquitectos, procuradores, es--cribanos, etc". (14)

b).- Concepto de salario.

La palabra salario deriva de la voz latina *salarium*, que significa--sal, extensión de un sueldo (del latín *salidus*). se afirma que el sala---rium se forma de sal o sale, representando el sustento cotidiano, provi--niendo su aceptación de la antigua República Romana, ya que primitivamen--te *salarium* significa la paga al soldado romano para que comprara sal.

Actualmente no es problema definir lo que es el salario, los auto--res en su mayoría lo que realizan es cambiar palabras y así nos encontra--mos diversos conceptos. Vgr., para Garriget, que es una remuneración; pa--ra Bry, es el rendimiento que corresponde al obrero; para Fushs, es una -cantidad satisfecha; para Marx, es el producto de la inversión de fuerza--que hace el obrero al trabajo; para la incfclica *Rerum Novarum* es el pre--cio que da el patrón al obrero y la Ley Federal del Trabajo, en su artícu--lo 82 establece que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. En general estas definiciones son algunas -de las múltiples existentes para darnos a entender lo que es el salario,- y al observarlas, todas tienen en el fondo un mismo principio, el de otor--gar al trabajador una retribución, precio, producto, etc., a cambio del -servicio prestado a un patrón.

c).- Tipos de salario.

Las variadas y diferentes formas que adopta el desarrollo del esfuerzo humano encaminado a una actividad productiva, han determinado que las formas de retribuir, son igualmente variadas, por lo que existen terminologías diferentes.

En consecuencia, de acuerdo con las definiciones adoptadas y lo previsto por nuestra legislación laboral, el salario no sólo se integra por lo metálico que recibe el trabajador por su tarea ordinaria, sino también por todas las ventajas de tipo económico que le sean entregadas a cambio de su labor las que en ocasiones pueden determinarse en asistencia componiéndose de habitación, alimentos, etc., sistematización desparramada en las diferentes partes de nuestra Ley Federal del Trabajo, lo que en términos generales mencionaremos y refiriéndonos con posterioridad a cada una de ellas según el caso:

- 1) Salario en dinero o especie.
- 2) Salario por unidad de tiempo o unidad de obra, por tarea o precio alzado.
- 3) Salario de aprendiz.
- 4) Gratificaciones como salario.
- 5) Salario extraordinario.
- 6) Salario real.
- 7) Salario mínimo general.
- 8) Salario mínimo profesional.
- 9) Salario del campo.

1).- Salario en dinero o especie.

El salario debe pagarse por regla general en efectivo, es decir, lo

que según las prestaciones que al respecto mencione la Ley monetaria de - curso legal sobre emisión de moneda, por lo que todo pago debe ser en moneda, como se establece en la fracción X del artículo 123 Constitucional, donde se ordena que el salario deberá pagarse precisamente en moneda de - curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, vales, - fichas o cualquier otro signo representativo que pretenda substituir la - moneda.

Aparentemente la norma que referimos prohíbe el salario en especie, pero nos damos cuenta que sólo se trata de simple terminología, ya que el principio fundamental consiste en evitar la explotación de la clase trabajadora al hacerle el pago de su salario exclusivamente en especie, es decir, en alimentos, habitación, vestido, etc.

Nuestro derecho adopta un sistema unitario con respecto al pago del salario y eventualmente el sistema mixto por excepción, pero además, basándose en el principio constitucional, no sólo debe pagarse en dinero al trabajador sino que en ocasiones también deberá pagársele en especie.

2).- Salario por unidad de tiempo o unidad de obra, por tarea y a precio-alzado.

La Ley Federal del Trabajo, nos habla de la duración del contrato, - el cual puede celebrarse por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado.

El salario por unidad de tiempo se establece por el simple transcurso del tiempo, independientemente de la labor realizada, cuya forma común

de obtener esta percepción puede ser quincenal, semanal y aún mensual o inclusive períodos mayores.

El salario por unidad de tiempo es aquél en que la remuneración se mide precisamente en función del número de horas durante el cual el trabajador pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo; en caso de existir reducción de tiempo en la jornada de trabajo a la máxima permitida -- por la ley, el salario debe ser el mismo por ser esa su característica.

El salario por unidad de obra, conocido también a destajo, es aquel en que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo -- que preste el trabajador; consiste no en la forma especial de la duración de la jornada, sino se atiende a la obra que se realiza, para lo cual se presentan algunas modalidades, tomándose en cuenta la terminación de la obra, Vgr. En la construcción de ventanas de aluminio, se puede convenir que el pago se hará al entregarse el número total de la mercancía encargada por el patrón. Otra modalidad es que al realizar la obra, el pago se haga de acuerdo con los métodos que se utilicen o por el número de piezas realizadas, modalidad llamada y conocida con el nombre de trabajo a destajo.

De ese tipo de salario se han recibido varias críticas, entre ellas se encuentra fundamentalmente la de Carlos Marx, la que puso de manifiesto que este sistema, mejor que ningún otro, se presta a la explotación de los trabajadores (15); el salario por unidad de obra se fijaba al trabajador dándosele una remuneración inferior a la que reciben los obreros -- que trabajan por unidad y tiempo; por otra parte, el trabajador ilusionado de que de él depende el aumento de su retribución prolonga en muchas -

ocasiones su trabajo, existiendo exceso del mismo, sobre todo en la jornada para obtener un número mayor de piezas, lo que al final resulta una manera de destruir el principio de la jornada máxima.

La crítica anterior en el fondo es exacta, de ahí que el movimiento obrero contemporáneo tienda a acabar con esta forma de salario y que sólo se debe aceptar en casos absolutamente indispensables, ya que los efectos de este sistema se han dejado sentir sobre todo en el trabajo a domicilio. El maestro Mario de la Cueva nos dice al respecto: "Si bien es cierto que en algunos renglones como la ropa para hombres, los antiguos oficiales y los trabajadores a domicilio han logrado organizarse sindicalmente, son muchos los campos, especialmente en los trabajos de las mujeres, donde la explotación continúa, dándose con un sentido inhumano indescriptible". --
(16)

Independientemente de lo anterior, el trabajador puede solicitar de la junta respectiva, que determine si el salario fijado permite obtener en ocho horas una cantidad de dinero equivalente al salario mínimo. (17)

El salario por tarea es la retribución que obtiene el trabajador -- considerando el tiempo, pero con la obligación de que dentro de él se tenga un rendimiento mínimo determinado, empleándose este sistema sobre todo en trabajos mineros y en la industria de la construcción.

Podemos decir que el salario por tarea es un sistema mixto, es decir, el resultado de la conjugación del contenido del salario por unidad de obra y el salario por unidad de tiempo.

El salario a precio alzado, lo encontramos semejante con el mencionado del mismo nombre en nuestro Código Civil para el Distrito Federal, - el cual detalla en sus artículos 2616 y 2617 lo siguiente: Artículo 2616. "El contrato de obra a precio alzado, cuando el empresario dirige la obra y pone los materiales, se sujetará a las reglas siguientes: ..." Artículo 2617. "Todo el riesgo de la obra correrá a cargo del empresario hasta el acto de la entrega, a no ser que hubiere morosidad de parte del dueño de la obra en recibirla o convenio expreso en contrario".

La diferencia persistente en ambas materias se encuentra marcada -- por los elementos laborales de dependencia y dirección del patrón al obrero y además en la materia laboral dentro de las obligaciones del trabajador, éste tiene además entre otras, la de restituir los implementos útiles que se le hayan facilitado para el desempeño de su trabajo; podemos ver - que el trabajador por regla general no utiliza sus propias herramientas - para el desempeño de su oficio y, en materia civil, la prestación de servicios es un empresario de carácter independiente y, como tal, dirige la obra poniendo inclusive los materiales, desde luego al trabajador se le - excluye de la responsabilidad del deterioro de las herramientas ocasionados por el uso normal en el desempeño del trabajo.

En la obra Derecho del Trabajo del maestro de la Cueva se señala al respecto: "Otra forma usual del salario, es a precio alzado, que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable para la construcción de una obra, y a cambio - de los cuáles se le paga una cantidad global. (18)

El contrato de obra corresponde a distintas prestaciones de servicios, según hemos indicado, en Roma se conoció como locatio conductio -- operarum y locatio conductio operis; de ahí que fueran las ideas romanas las que sirvieron para clasificar esas diversas prestaciones de servi--- cios, distinción que fue consignada por nuestro Código Civil de 1870 y - que pasó al de 1884 con los nombres de servicio por jornal y contrato de obras a destajo y a precio alzado.

La aparición del derecho del trabajo hizo surgir el problema que - aún no se encuentra definitivamente resuelto. (19)

El derecho del trabajo nació en la fábrica, donde la forma usual de contratación era la locatio conductio operarum, o sea, el servicio por -- jornal.

Como apuntamos, el derecho del trabajo, es el derecho del trabaja- dor asalariado, de quien en forma permanente pone su fuerza de trabajo - al servicio de otro y no puede entenderse su extensión al trabajador li- bre, esto es, a quien se compromete a entregar una obra cuya construc--- ción no necesita, en ocasiones, sino de unos cuantos días, transcurridos los cuales quedan nuevamente desligados de la empresa.

La vida del trabajador asalariado depende de la empresa, puesto -- que el salario que ahí percibe es su única fuente de ingreso; el trabaja- dor libre por el contrario tiene una existencia independiente y la remu- neración que obtiene por una obra no es sino un ingreso entre otros. Ade- más la naturaleza misma del derecho del trabajo hace imposible su exten- sión a estos trabajadores, pues, ¿Cómo va a fijarse una jornada máxima -

de trabajo para el operario libre?, siendo así que no existe control sobre las horas que dedica a la construcción de la obra y ¿cómo va a entenderse la responsabilidad por riesgos profesionales cuando no puede ejercerse vigilancia alguna por la persona que encarga la obra?. (20)

3).- Salario de aprendiz.

En la antigua Ley, el salario de aprendizaje era el que percibía el aprendiz durante su instrucción, sin embargo ahora en la nueva legislación se reglamenta como salario mínimo o salario común.

Lo anterior constituye una protección al trabajador por percibir el mínimo de ingreso que le permita vivir con decoro, principio que se extiende a todos los trabajadores, sin embargo este principio no es igual al de la jornada máxima, ya que aquí el principio es más rígido por cuanto que la limitación de las horas de trabajo es la misma en todo el territorio nacional para todos los hombres y los salarios mínimos varían en razón de las diferencias económicas que se dan en las distintas regiones del país.

Podríamos decir que aún así, existe una diferencia en cuanto al pago del salario de aprendiz si tomamos en cuenta que además existe el salario mínimo profesional que es mayor al salario mínimo general que se paga a todo trabajador que no tiene una especialidad específica en el desarrollo de su trabajo.

El artículo 96 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la ra-

ma de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado, dentro de una o varias zonas económicas".

Las reformas de 1962 ordenaron la división de la República en zonas económicas, a fin de que en cada una se fijara el salario mínimo adecuado. La Comisión no quiso definir el concepto, sino que prefirió, según se desprende del artículo 561 fracción I de la Ley citada que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional para la fijación de los salarios mínimos realizara los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en zonas económicas, formulara un dictamen y lo sometiere a la consideración del Consejo de representantes. (21)

4).- Gratificaciones como salario.

Como su nombre lo indica, constituye una recompensa distinta al salario que el patrón entrega al trabajador por la prestación del servicio, esto es, un ingreso que se percibe extraordinariamente respecto del cual no existe obligación de pago, puesto que su naturaleza es de carácter liberal con pacto o sin él de acuerdo con las circunstancias, sin embargo, cuando este tipo de percepción se torna habitual, pasa a formar parte de un derecho adquirido por el trabajador, siendo entonces parte integrante del salario consideradas ya por la Ley como obligatorias.

En un buen número de servicios respecto de los cuales el patrón estaría obligado a retribuirlos, los usuarios de éstos acostumbran donar u obsequiar al trabajador una cantidad de dinero conocida como "propina",

la cual generalmente fluctúa entre el diez por ciento o más.

La nueva Ley Federal del Trabajo consigna como parte del salario - en los artículos 346 y 347, para los trabajadores de bares, hoteles y -- otros establecimientos de naturaleza análoga, la llamada propina, la - - cual puede ser objeto de convenio entre los trabajadores y el patrón, -- misma que tendrá que tomarse en cuenta para los efectos de las indemniza - ciones. La teoría tiende a generalizarse en toda prestación de servicios en que el trabajador realice una atención personal a la clientela del -- patrón. (22)

5).- Salario extraordinario.

Este sistema de remuneración va muy ligado al tiempo en que el tra - bajador pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo, esto basado - desde luego en la jornada máxima.

La jornada de trabajo a través de los tiempos, así como los sala - rios, son factores determinantes de la dinámica del movimiento obrero. - En México entendemos como jornada, el tiempo que la clase trabajadora po - ne a disposición del patrón su fuerza de trabajo.

La jornada puede ser diurna, nocturna o mixta, la primera es la -- que se realiza entre las seis y las veinte horas del día sin que exceda - de ocho horas, la segunda se desarrolla entre las veinte y las seis ho - ras con una duración máxima de siete horas y la jornada mixta comprende - los dos períodos anteriores, siendo su duración máxima de siete horas y - media, componiéndose el tiempo abarcado cuando comprenda menos de tres -

horas y media de la jornada nocturna, pues en caso de exceder, dejaría - de ser mixta convirtiéndose en nocturna. (23)

De lo anteriormente señalado, apreciamos que la jornada de trabajo tiene un tiempo máximo determinado en la Ley, el cual no deberá ser exce dido por el trabajador en virtud de que el desgaste de energías ha llega do a un límite y por lo cual en algunos casos existe imposibilidad y en otros dificultad para reponer las energías perdidas, aunque en nuestra - legislación es aceptado que el trabajador se exceda de la jornada máxima, únicamente en circunstancias especiales de la empresa, así como en los - casos en que ésta tenga un siniestro, caso en el cual el trabajador esta rá obligado a laborar mayor tiempo a la jornada máxima establecida; en - el primer caso cobrará al cien por ciento de lo que perciba en las horas- normales y en el segundo caso, la obligación será del trabajador y, por- consiguiente, en esta ocasión no tendrá derecho a percibir salario doble.

Veamos lo que la fracción XI del artículo 123 Constitucional esta- blece al respecto como principio fundamental: "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 dieciseis -- años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

6).- Salario real.

Este tipo de salario abarca la totalidad de los beneficios o posi-

bles beneficios susceptibles de percibirse con motivo de la prestación - del servicio tomando en cuenta la jornada de trabajo y las condiciones - en que éste se realice. La remuneración como señalamos con anterioridad- deberá efectuarse en moneda de curso legal y los beneficios distintos de dicha remuneración económica de conformidad con lo convenido por las par- tes, es decir el trabajador y su patrón.

Se integra con todas y cada una de las prestaciones que se obtengan en concepto de salario diario así como cualquier otro tipo de retribu- ción que se de al trabajador cuya finalidad sea extinguir su explotación.

Aún cuando el artículo 123 Constitucional al limitar la jornada de trabajo, establecer condiciones favorables para los trabajadores con ga- rantías mínimas de salarios que se consideran remuneradores; jamás lo-- gran una verdadera remuneración completa del trabajo, de ahí que como ex- presa el maestro Trueba, el mensaje de dicho artículo constituye la rei- vindicación de los derechos del proletariado que no sólo implica comba-- tir la explotación del trabajo, sino llegar a la socialización de los me- dios de la producción mediante el ejercicio de los medios de asociación- y huelga. (24)

Para Carlos Marx, la plusvalía depende en primer término al grado- de explotación de la fuerza de trabajo diciendo: "La economía política -- atribuye tanta importancia a este factor, que a veces identifica el fenó- meno de la acumulación mediante la intensificación de la fuerza de rendi- miento del trabajo con el fomento de la acumulación mediante la explota- ción redoblada del obrero. Al estudiar la producción de la plusvalía, -- partimos siempre del supuesto de que el salario representa, por lo menos

el valor de la fuerza de trabajo. Sin embargo, en la práctica la reducción forzada del salario por debajo de este valor tiene una importancia demasiado grande para que no nos detengamos un momento a examinarla". --
(25)

7).- Salario mínimo general.

Correlativa a la obligación del trabajador de poner a disposición del patrón su actividad o fuerza de trabajo, éste contrae la obligación de pagar un salario mínimo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consideró que la dependencia económica de la clase trabajadora era un elemento esencial en la relación de trabajo, idea que no compartimos pues en un sin número de casos en que hay una relación de trabajo no existe la dependencia económica como es el caso de un trabajador independiente que se encuentra registrado en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como tal y, sin embargo, nos encontramos ante la presencia de la relación laboral.

Desde el punto de vista jurídico, económico y social, el salario es un elemento importantísimo dentro del contrato de trabajo, sin el cual éste, no podría tener vigencia, siendo como lo señala Rafael Caldera al estudiar la remuneración como una consecuencia necesaria del trabajo, elemento utilizado para decidir sobre la existencia de un contrato de trabajo. (26)

La Ley, mientras tanto, suponía que la contratación de trabajo era fruto del acuerdo de voluntades entre patrones y obreros, realizado en -

condiciones de libertad e igualdad; era el triunfo del principio de la autonomía de la voluntad dentro de la letra de los códigos. Pero la realidad era, claramente otra. La desigualdad económica de los contratantes producía como consecuencia la inmediata desigualdad jurídica, social y también política. (27)

La desigualdad precisamente de la tradición contractual obligó al legislador a fijar en concepto de remuneración un salario mínimo que - - tienda a satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material y social para proveer la cultura y la educación obligatoria de los hijos, siendo dicho salario la cantidad menor que debe recibir en efectivo la clase trabajadora por la prestación de sus servicios en una jornada de trabajo.

El maestro de la Cueva, al hablarnos del mínimo de garantías que - otorga el derecho al trabajador, al referirse al salario mínimo nos dice: "La reforma constitucional (1962) devolvió a los salarios mínimos el espíritu de la Declaración de los Derechos Sociales y los lanzó a la batalla por la erradicación de la miseria: Deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural ... Al suprimirse la mezquindad de la frase que hablaba de las necesidades mínimas, se quitó a los salarios aquella característica de mínimo vital estricto. Sin duda continúa siendo un mínimo vital, pero no el puramente biológico, sino uno que asegure una vida material, social y cultural conveniente y los elementos adecuados para proveer a la educación obligatoria de los hijos. (28)

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integra

das 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. - -
(29)

La Ley Federal del trabajo no prevé procedimiento alguno para que las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, fijen los salarios mínimos profesionales, ya que éstos se pueden fijar independientemente de la existencia de, un contrato colectivo de trabajo - de la zona económica o un contrato ley.

Podemos resumir, que el salario mínimo no es el justo pago a la -- clase trabajadora, pues es lo menos que puede recibir, implicando los -- constantes aumentos de los precios, aún de los artículos de consumo básico, que dicha remuneración deje de cumplir rápidamente con su finalidad, sobre todo últimamente en que el efecto inflacionario se ha dejado sen--tir sin la esperanza de que en breve se detenga.

8).- Salario mínimo profesional.

El salario mínimo profesional se integra por las cantidades que deben percibir los trabajadores por los oficios y trabajos especiales que expresamente señala la Comisión respectiva, para ramas de actividad en - la industria, comercio y profesión.

Nuestra Constitución en su artículo 123 fracción VI, nos habla al respecto de los salarios mínimos profesionales señalando las considera--

ciones básicas que han quedado precisadas anteriormente. El maestro de la Cueva nos dice al respecto: "Las comisiones frecuentemente no se integran, pensando tal vez que las juntas de conciliación y arbitraje tendrían que actuar en todos los casos; y cuando se integraban, carecían de elementos y de la preparación técnica necesaria para realizar estudios económicos. Por otra parte, pudo comprobarse que en los municipios limítrofes de los estados, se abatían los salarios para facilitar una competencia desleal". (30)

Mario de la Cueva define al salario mínimo profesional de la siguiente manera: "Son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales; y cuya misión, según lo expuesto, es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión". (31)

9).- Salario del campo.

El salario del campo en la actualidad no está regido por nuestro ordenamiento laboral, siendo este un salario especial.

La nota característica del salario mínimo para el campo, es que el campesino tiene menos exigencias que el trabajador de la ciudad, las disposiciones referentes al salario del campo se deben aplicar a los campesinos dependientes de un patrón.

El salario mínimo del campo debe llenar asimismo el objetivo del -

derecho de los demás trabajadores, que su pago sea en efectivo, por concepto de una jornada máxima de trabajo y que tienda a satisfacer las necesidades de un jefe de familia para que junto con ésta, le permita vivir con decoro en todos los ordenes apuntados para los demás trabajadores.

En el campo sobre todo, este tipo de salario mínimo por muy insípido, trajo consigo que estuviera sometido a las reacciones de la política y que no existiese un principio técnico para su fijación ya que la división política de nuestra República no coincide con las necesidades económicas de este tipo de trabajadores, pues ocurre que en dos municipios limítrofes las necesidades de los trabajadores son las mismas así como las condiciones de la industria son también análogas y sin embargo se señalan distintos salarios.

D).- DISTINCION SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN BASE A SU REMUNERACION.

Los principios de lucha de clases y de reivindicación fueron aprobados por la soberana asamblea, creando un nuevo derecho del trabajo que no sólo tiene por objeto proteger y redimir al trabajador industrial, -- obrero o del campo, sino a todo trabajador en general, incluyendo al autónomo, a todo prestador de servicios, ya sea médico, abogado, ingeniero, artista, deportista, etc., modificándose el preámbulo del proyecto del artículo 123 Constitucional, en los términos siguientes: "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: A.- Entre los- obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera ge neral, todo contrato de trabajo". (32)

Así quedaron protegidos todos los trabajadores, en la producción -- económica y fuera de ésta, en toda prestación de servicios, comprendiendo a los trabajadores libres o autónomos, además de la extensión del derecho del trabajo para todos los trabajadores, al amparo del principio de lucha de clases y frente a las desigualdades entre propietarios y desposeídos,- se crearon derechos reivindicatorios de la clase obrera.

La clase social está determinada por una combinación de factores -- culturales y económicos. Podríamos decir que las clases sociales son gran des conjuntos de personas que se distinguen por los rasgos específicos de su cultura y de su situación económica.

La división de la sociedad en clases es muy antigua, Aristóteles -- dice: "Existen en cada Estado tres clases de ciudadanos: los riquísimos,- los pobrísimos y los que no son ni muy pobres ni muy ricos". (33)

La clasificación anterior corresponde a la que en la actualidad ge-- neralmente se ha aceptado, según la cual toda la sociedad se divide en -- clase alta, media y clase baja.

La clase alta está formada por los grandes propietarios de edifi--- cios urbanos, tierras dentro y fuera del territorio nacional, reciben de-- unas y otros ingresos considerables o cuando menos suficientes para lle--

var una vida de lujo; los grandes rentistas tienen generalmente su dinero invertido en acciones y valores de los que perciben también fuertes utilidades.

El individuo de la clase alta suele ser propietario y capitalista a la vez, es decir, posee propiedades y títulos de inversiones. A este tipo de clase social, generalmente se ha estimado como ociosa, que no trabaja.

Este sector de gente ociosa que lleva una vida de ostentación y de placer, únicamente se dedica a gastar su tiempo en reuniones sociales, -- viajes, diversiones etc., sin embargo no toda la clase ociosa está dentro de la clase alta, ni toda es ociosa, pues hay un buen número que podríamos llamar activa, constituida por los grandes comerciantes, empresarios, industriales o de otras actividades económicas que manejan directamente.

De modo suficientemente general, es una parte de la sociedad que debido a sus altos ingresos y trabajos remunerados generalmente en sus propias empresas tienen características y caracteres distintivos como son: Posesión de la riqueza, bienes de fortuna, capital, poder; forma refinada de vida material y moral; satisfacen sus necesidades humanas individuales y colectivas por medio del goce que les produce la obtención de las mejores cosas; denotan un sentimiento de seguridad y orgullo de clase; reflejo orgánico, en el aspecto físico; su comportamiento es dominado por las convenciones sociales rigurosamente cumplidas; vida de frecuente relación y trato dentro de los círculos reducidos, formados por gentes de la propia clase alta con un propósito definido de no mezclarse, por medio del -- matrimonio, sino con personas de la misma clase; tienen una preocupación constante por guardar las apariencias así como un espíritu reaccionario y-

conservador.

La clase media, uno de los problemas más importantes y difíciles de la sociología; presentándose la cuestión si se trata de una clase o de varias; señalar con precisión los rasgos distintivos de la clase media, -entraña dificultades. al parecer insuperables, precisamente porque es media y ello hace que exista una indefinición entre dos términos de los cuales recibe cierta influencia que se concreta en una síntesis de contornos inasible.

Caracterizar a la clase media, como a cualquier otra clase social, por el sólo factor económico, resulta inadmisibile. De acuerdo con la clasificación citada, la definición de clase media puede colocarse en el grupo de las que derivan la separación de la sociedad en clases, de la división de trabajo.

Muchas funciones son ejercidas por gente de la clase media, la que principalmente desempeña actividades técnicas, pero esta circunstancia no es su característica determinante y no puede serlo porque la actividad es el resultado de cualidades esenciales en el individuo y no a la inversa.

Podemos señalar como caracteres específicos de la clase media los siguientes: Imita las formas de vida de la clase alta que parece ser, en este aspecto puramente formal, su ideal constante es la ropa, muebles, habitaciones, espectáculos, etc., la diferencia está siempre considerando a la clase media en su gran masa, en la calidad de las cosas; concede gran importancia a la cultura, a la ciencia, a la técnica, a las profesiones - como medio para conseguir bienestar económico y satisfacción moral; tiene

un alto sentido ético y religioso; sus ambiciones se limitan a obtener-- el bienestar y satisfacción moral principalmente por medio del trabajo y no se preocupa de acumular riqueza; se debate siempre en una contradic--- ción ideológica siendo conservadora por sufrir notable desviación de cri- terio ante el derecho de la propiedad privada a la cual ama por haberla - adquirido con grandes esfuerzos y privaciones de los cuales gran parte de la vida se queja; la justificación de su derecho sobre la pequeña propie- dad que posee, la lleva a justificar todo derecho de propiedad sin fijar- se en que las enormes propiedades de la clase alta no tienen el mismo fun- damento; exhibe una arraigada tendencia a cubrir las apariencias guardan- do las formas sociales aún a costa de también grandes sacrificios; se opo- ne a mezclarse a través del matrimonio con la clase baja, su relación so- cial es casi exclusivamente entre personas de su misma clase; tiene una - base económica, un cierto bienestar material mínimo derivado de la renta- de pequeñas propiedades, de reducidos capitales en inversiones y del tra- bajo personal o de ambos elementos, este bienestar se acerca a la comodi- dad desahogada, al lujo de ciertos sectores de la clase media, sin llegar al lujo desorbitado y ostentoso de la clase alta.

Generalmente la clase media se compone de pequeños industriales y - artesanos, pequeños propietarios, los profesionistas, empleados de empre- sas privadas; en los casos anteriores la clase media realiza labores inte- lectuales y materiales que requieren cierta cultura y en la mayoría de -- las veces, conocimientos científicos y técnicos, facultades de dirección - y decisión, de organización y ejecución.

La clase baja está integrada por los obreros calificados, los arte- sanos, los obreros dedicados a los trabajos en industrias determinadas,-

los mineros, jornaleros del campo, los trabajadores que no tienen especialización alguna y que se alquilan para cualquier labor que se les encomienda.

Este tipo de clase social, por el hecho de que se encuentra colocada en situación inferior a la clase media y a la clase alta está constituida por individuos sin patrimonio más que su salario, en algunas ocasiones llegan a adquirir objetos muebles en propiedad que tienen un escaso valor, de tal modo que viven casi o exclusivamente del producto de su trabajo.

Parece desprenderse que la característica de la clase baja es de índole económico, pero en realidad como en las clases media y alta, la cultura es un signo determinante.

Algunos rasgos distintivos de la clase baja son los siguientes: Su instrucción es rudimentaria; grandes sectores de esta clase son analfabetas y cuando no lo son, sus conocimientos son limitados a la educación primaria obligatoria la cual en la mayoría de los casos no es terminada; se dedica a trabajos manuales que requieren principalmente fuerza física; su forma de vida es siempre limitada en cuanto a su indumentaria; alimentación de escaso valor nutritivo, trata de imitar a la clase media ocupando las localidades más baratas en los espectáculos públicos, generalmente de carácter popular como medio de diversión utiliza en mayor proporción el baile; su manera de hablar y de conducirse es generalmente burda; es muy religiosa, sin comprender en toda su profundidad y abstracción los principios de su religión; es imprevisora; no obstante la fuerza de su número que le permite realizar en un determinado momento una total subver-

sión social, respeta el orden existente; es el más firme sosten de la división de las clases y de la estructura jurídica que mantiene las desigualdades y las injusticias sociales.

La clase baja, por sí misma, generalmente es incapaz de organizarse en movimientos ideológicos, más bien podría decirse que es gente que cree tener una conciencia de las cosas cuando tiene una ideología política dejándose llevar por los dirigentes quienes aprovechan la incultura de este cuerpo social, a pesar de su situación económica acepta el estado de cosas existentes y sólo reacciona o se rebela cuando gentes de otras clases, especialmente la media, la dirigen y le dan un programa de bandera como causa de lucha.

Podemos ver que la división de las clases sociales tienen diverso comportamiento humano, lo que se traduce en la seguridad que en un determinado momento proporciona el dinero, mismo que se obtiene de la remuneración de la realización del trabajo personal, el cual está mejor pagado para aquél que se ha capacitado para el desempeño de un trabajo especializado en el que no solamente pone a disposición del patrón su fuerza física, sino también la intelectual.

"De la primera gran división social de trabajo, nació la primera gran escisión de la sociedad de clases: Señores y esclavos, explotadores y explotados" (34)

Al diversificarse los oficios, en la ciudad, se produce la segunda división importante, es decir, el oficio manual se separa del de la agricultura.

La división social del trabajo remite directamente a las condiciones políticas e ideológicas de determinación de las clases sociales y de su reproducción. Bajo su forma de división social del trabajo en el seno mismo del proceso de producción, remite directamente a esas condiciones políticas e ideológicas. (35)

La estructura social de México presenta grandes desigualdades, es conveniente para su análisis hacer en primer término una estratificación con categorías muy grandes, que distingue en la sociedad a los que no tienen de los que tienen, a los que no participan de los frutos del desarrollo de los que sí participan.

De acuerdo con el censo de 1960 la población analfabeta de seis o más años constituye el 38% de ese grupo de edad o sean 10 600 000 habitantes y a población alfabeta el 62% o sean 17 400 000; la población de seis a catorce años que no recibe educación es del 37% y la que recibe educación es del 63%; la población que no usa zapatos asciende a doce millones setecientos mil o sea el 38% de la población de uno o más años y la que usa zapatos es del 62% aproximadamente veintiun millones; la población que no come carne, pescado, leche y huevos es del 24% aproximadamente ocho millones cien mil personas y la que come uno o más de esos alimentos es el 76% aproximadamente veinticinco millones seiscientos mil. (36)

Desde el punto de vista de los ingresos, los resultados de una encuesta que se hizo en 1961-1962 permite estatificar a la población en la siguiente forma:

Niveles de ingreso mensual por persona que trabaja. En pesos.	Proporción respecto del total. %
Hasta 300	41.5
De 301 a 500	26.1
De 501 a 750	12.5
De 751 a 1000	9.5
De 1001 a 2000	7.5
Más de 2000	2.9
Total.	100.0

Si los ingresos familiares presenta una distribución menos inequitativa que los ingresos mensuales por persona que trabaja, esto se explica en virtud de que en una misma familia hay varias personas económicamente-activas, hecho más frecuente en los grupos de ingresos bajos. (37)

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 4ª ed., Porrúa, México, 1977, p. 194.
- 2.- Diccionario Enciclopédico "Pequeño Larousse", Ed. Barcelona, España, - 1972, Ps. 473 y 844.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y - Jorge Trueba Barrera, 24ª ed., Porrúa, México, 1974, p. 54.
- 4.- Ibidem, p. 52.
- 5.- Id., p. 53.
- 6.- Cfr. Artículos 84 y 87 de la Ley Federal del Trabajo vigente en 1983.
- 7.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y - Jorge Trueba Barrera, Op. cit., p. 59.
- 8.- Marx Carlos. El Capital, 2ª ed., 17ª reimpresión, Fondo de Cultura Economica, México 1968, Tomo I, p. 452.
- 9.- Trueba Urbina Alberto. Op. cit., p. 291.
- 10.- Gómez Granillo Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas, 4ª-
ed., Esfinge, México, 1983, p. 241.
- 11.- Diario Oficial de la Federación del 2 de mayo de 1974, P. 23.
- 12.- Pettit Eugéne. Tratado Elemental de Derecho Romano, Editora Nacional, -
México, 1971, p. 404 y s.
- 13.- Cfr. Código Civil para el Distrito Federal, vigente en 1983, artículos
2606, 2607, 2610, 2611 y 2614, 45ª ed., Porrúa, México, 1978,
p. 449 y s.
- 14.- Cabanellas Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, 10ª ed., Buenos Aires
Argentina, 1976, Tomo II, p. 322.
- 15.- Marx Carlos. Op. cit., p. 462 y s.
- 16.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 8ª ed., Po-
rrúa, México, 1982, p. 555.
- 17.- Ibidem, p. 305.
- 18.- Id., p. 520.
- 19.- Id., p. 523.
- 20.- Id., p. 524.
- 21.- Id., p. 318.
- 22.- Trueba Urbina Alberto. Op. cit., p. 292.
- 23.- Cfr. Artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, vigente en 1983.
- 24.- Trueba Urbina Alberto. Op. cit., p. 113.

- 25.- Marx Carlos. Op. cit., p. 505.
- 26.- Caldera Rafael. Derecho del Trabajo, 2ª ed., El Ateneo, Buenos Aires - Argentina, 1972, Tomo I, p. 269.
- 27.- Poso Juan D. Derecho del Trabajo, 1ª ed., Ediar, Buenos Aires Argentina, 1948, Tomo I, p. 5 y s.
- 28.- De la Cueva Mario. Op. cit., p. 314.
- 29.- Cfr. Artículos 94 y 95 de la Ley Federal del Trabajo, vigente en 1983.
- 30.- De la Cueva Mario. Op. cit., p. 311.
- 31.- Ibidem, p. 316.
- 32.- Cfr. Artículo 123 Constitucional, vigente en 1983.
- 33.- Mendieta y Nuñez Lucio. Las Clases Sociales, 4ª ed., Porrúa, México, - 1980, p. 66.
- 34.- Ibidem, p. 46.
- 35.- Poulantzas Nicos. Las Clases Sociales en el Capitalismo Actual, 5ª ed., Siglo XXI, México, 1980, p. 208.
- 36.- González Casanova Pablo. Las Clases Sociales en México, 11ª ed., Nuestro Tiempo, México, 1982, p. 174.
- 37.- Ibidem, p. 183.

CAPITULO III

LOS TRABAJADORES ASALARIADOS E INDEPENDIENTES

A.- Introducción. B.- Su reglamentación jurídica. C.- Prestaciones a que tienen derecho. D.- Sus obligaciones.

A.- INTRODUCCION.

Como se expuso en el capítulo anterior, todo trabajador debe gozar de un salario, y haciendo un estudio respecto de dicha parte integrante de la relación laboral, nos damos cuenta de que no solamente existen trabajadores asalariados, sino que además existen otro tipo de trabajadores. Esos son los llamados independientes, los cuales reciben determinadas prestaciones económicas que pueden tomarse como salario o parte integrante de éste, sin embargo, sabemos que estas distintas remuneraciones obtienen un nombre diverso, tales como comisión, porcentaje etc., por el momento, en el capítulo que nos ocupa haremos el estudio referente al régimen jurídico del trabajador asalariado señalando como lo definía la anterior Ley Federal del Trabajo y como se encuentra redactado dicho término en la nueva Ley Federal del Trabajo.

Asimismo haremos mención tanto a los beneficios que la Ley concede con su carácter proteccionista en aras de cumplir con lo establecido por el artículo 123 de nuestra Constitución, sin dejar de hacer incapie en sus obligaciones; igualmente haremos mención a las diferencias que existen con los trabajadores independientes, los cuales también afrontan obligaciones y gozan de derechos aun cuando éstos no se encuentren regulados en la actual legislación laboral, lo que sería ideal de acuerdo con el espíritu del Congreso Constituyente de 1916-1917 plasmado en el numeral antes referido.

B.- SU REGLAMENTACION JURIDICA.

Cuando hablamos de trabajador en sentido general, comprendemos en - - este concepto a toda persona que presta un servicio a las órdenes de otra en forma directa o indirecta.

En el presente trabajo no se hace distinción entre trabajador, obrero o empleado, dado que, en la legislación mexicana dicho vocablo no es aceptable, ya que la Ley Federal del Trabajo se refiere únicamente a trabajadores como una de las partes de la relación laboral.

Al hablar de trabajador haremos referencia exclusivamente a las personas físicas, pues no es posible encontrar a una persona moral como trabajador. Esto excluye, por lo tanto, a las sociedades, sindicatos y a todas las demás personas jurídicas colectivas mencionadas en el artículo veinticinco del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

La Ley laboral de 1931 señalaba en su artículo tercero: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de - ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo". (1)

Como se observa, este precepto no aclaraba si el trabajador era una persona física o moral, lo que hacía factible la celebración del contrato de equipo, por medio del cual el trabajador era una persona moral.

Al respecto Baltazar Cavazos comenta: "Dicho precepto fue suerado a nuestro entender por el actual concepto de trabajador, ya que contenía -- una inexactitud y atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores.

Inexacto porque afirmaba que trabajador era toda persona y jurídicamente hablando, las personas pueden ser físicas y morales y un trabajador no podía ni puede ser una persona moral. Atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser material, intelectual o de ambos géneros, y al mencionar ambos géneros, se entendía que el servicio pudiera ser bien intelectual o exclusivamente material, siendo esto inexacto, ya que por más material que en apariencia sea un servicio - siempre tiene algo de intelectual, y sostener lo contrario equivaldría a - comparar al trabajador con una máquina". (2)

La nueva Ley Federal del Trabajo, resolvió el problema acerca de la -- definición del trabajador al señalar en su artículo 8 que: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado...", lo que lleva a que afirmemos que sólo el ser humano puede - ser trabajador y entrar como tal en la relación laboral, quedando así sin posibilidad de existencia jurídica el contrato de equipo. La prestación -- del servicio debe ser personal, es decir, que el trabajador tiene el deber de no substituir su trabajo con el de otra persona aún cuando sea por un - procedimiento técnico. (3)

La anterior Ley requería que los servicios prestados al patrón se originaran en un contrato de trabajo. Actualmente con la nueva Ley basta que la prestación del servicio se realice para que su aplicación se haga posible independientemente de la existencia o inexistencia del contrato de - - trabajo, pues la norma antes referida establece la presunción del contrato de trabajo como fuente de la prestación de servicios, lo cual resolvió el problema cuando no existía formalmente el contrato de trabajo.

Asimismo la Ley anterior señalaba que la prestación de servicios debía realizarse bajo la dirección y dependencia de un patrón. La Ley vigente ya no habla de dirección y dependencia, sino que señala el término subordinación.

A este respecto citando al tratadista de la Cueva dice: "...sin duda de ninguna especie que el elemento subordinación o si se quieren emplear los términos literales de la Ley (4), el sometimiento del trabajador a la autoridad del patrono, es la esencia de la relación de trabajo." (5)

La Ley vigente nos define en el artículo 20 lo que se entiende por relación de trabajo y por contrato individual de trabajo, fundamentándose en la prestación de un trabajo personal subordinado.

Es entonces la subordinación una relación jurídica que dá origen a un derecho y a una obligación; primero del patrón por la cual dirige y enseña al trabajador para obtener un rendimiento mayor en el trabajo, y la segunda del trabajador para obedecer las órdenes del patrón.

El problema se presentaba en la Ley anterior, debido a que no se aclaraba el significado de "dirección y dependencia" motivo por el cual se especuló acerca del mismo, diciendo que la dirección se refería a la facultad del patrón para ordenar que debía hacerse y como debía realizarse el trabajo y, que la dependencia tenía un sentido económico, puesto que el trabajador estaba a expensas del patrón por su salario. No obstante esta forma de resolver el problema suscitaba diversos problemas, siendo entre otros el de saber de quien dependía el trabajador cuando prestaba sus servicios simultáneamente con diversos patronos.

Guerrero dice: "...en la práctica se habla de un contrato de trabajo cuando el patrón tiene el derecho de ordenar al trabajador que ejecute - ciertas labores, según los términos de la contratación y, el trabajador, - por su parte, está obligado legalmente a obedecer las órdenes del jefe".

(6)

El artículo 17 de la Ley de 1931 definió el contrato de trabajo diciendo: "Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida". Dirección aquí, designaba una relación técnica dada entre el trabajador y el patrón, que obligaba al primero a prestar un trabajo sirviendo las órdenes que recibía, en tanto que, dependencia se refería a las relaciones de índole pecuniaria que se daban entre el que prestaba el trabajo y el que lo utilizaba, ya que la supervivencia económica del trabajador depende de lo que reciba como salario.

El maestro Pérez Botija sostiene: "La dependencia significa que una persona está sometida a la voluntad de otra, pero no a través de una sumisión psicológica, de una vinculación social, de una obediencia personal ciega, sino que es una sumisión funcional, por virtud de la cual se unifican o coordinan actividades diversas. La subordinación y la dependencia implican por último, una potestad de mando. (7)

El artículo 20 de la Ley dice: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

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

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

Al respecto el maestro Trueba comenta en torno a la relación jurídica existente diciendo: "Unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La primera tiene su origen en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de la autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917, el contrato de trabajo cambió radicalmente en su concepto, convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijera el Constituyente Macías. No se cambió el nombre, pero en el fondo no existe ya propiamente un contrato en el que imperen -- aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que la Ley es quien suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.

Efectivamente el artículo citado se identifica con el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que lo originen. Pues el acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio, que a su vez dá vida al contrato de trabajo y en otros casos quienes prevalecerán, serán las leyes protectoras de los trabajadores."(8)

Del párrafo segundo del artículo 20 se desprende que el contrato de trabajo es el acto jurídico mediante el cual patrón y trabajador convienen en las condiciones sobre las cuales se deben prestar los servicios.

La relación de trabajo no siempre tiene su origen en un contrato individual escrito, pero ello no obsta para que no lo tenga en uno tácito. Al respecto, la doctrina nacional y extranjera menciona que la relación laboral individual de trabajo está dividida en dos tendencias como se apuntó con anterioridad.

No se entrará en materia y discutir quienes son los tratadistas que tienen la razón, pues lo importante es la situación jurídica del trabajador.

El artículo 26 señala el hecho de no existir el contrato de trabajo escrito y esto, no priva al trabajador de los derechos derivados de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues es imputable al patrón la falta de esta formalidad.

En la legislación laboral mexicana se exige la obligación de que las condiciones de trabajo consten por escrito, y como se ha visto en el artículo que se comenta la falta de formalidad se imputa al patrón de manera que aún cuando no exista el documento en que consten las condiciones de trabajo y prestaciones del trabajador, éstos se ven protegidos socialmente por el contenido del artículo 123 Constitucional; la Ley Federal del Trabajo; la costumbre favorable a trabajadores así como la jurisprudencia en el mismo sentido.

Por ello se presume en la propia ley la existencia del contrato que da origen a la relación de trabajo en todo caso en que exista prestación de servicios, sin tomar en cuenta el acto que origine la prestación.

El maestro Euquerio Guerrero dice: "La lógica debe imperar tanto al redactar la definición de las labores como al interpretarla, considerando que todos los cambios naturales en los sistemas de trabajo, que no afecten la esencia del mismo, deben de estimarse incluidos en la definición de labores. La energía de trabajo que es la que contrata el patrón". (9)

Difiero de la opinión del jurista, en virtud de que la relación de trabajo no va simplemente a la contratación de una energía, pues como se ha mencionado, no se trata de considerarlo como una máquina, pues además de su energía, el patrón inclusive elige a su personal selectivamente -- siendo el más apto el que obtendrá el trabajo, o bien imparte para ellos cursos de capacitación para que de una manera más inteligente o intelectual sus trabajadores rindan más y mejor.

C.- PRESTACIONES A QUE TIENEN DERECHO.

El derecho mexicano recogió dos instituciones los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales. (10)

Empezaremos haciendo alusión al descanso semanal, tuvo su principal antecedente en la iglesia católica; desde la edad media se pugnaba por el descanso dominical, y aún cuando no se encontraba señalado en la ley, ésta

hacia que se observara en todas partes.

En nuestros tiempos la influencia religiosa ha perdido importancia, - sin embargo, en la actualidad se sigue observando esta norma, sólo que - - ahora sí se encuentra determinada en nuestra legislación y opera fundamentalmente como lo expresa García Oviedo, meramente desde el punto de vista fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso - - para reponer la fatiga como consecuencia del trabajo desempeñado; surciendo también opiniones como la que dice que es necesario por razones culturales y de orden familiar, las cuales no son del todo equivocadas.

Nuestra Constitución Política no establece, desde luego, cual debe -- ser el día de descanso, sin embargo se ha sugerido que se haga lo posible para que este día obligatorio coincida con el domingo; esta coincidencia - resulta en ocasiones imposible, debido al tipo de trabajo que prestan determinadas personas; sin embargo nuestra Ley al establecer que tanto el -- obrero como el patrón pueden señalar cualquier día de la semana para el -- descanso, está otorgando libertad para poder determinarlo conforme a las - necesidades del trabajo.

La norma constitucional que creó el descanso semanal no dice si debe ser o no pagado, tampoco la versión original de la Ley de 1931 decidió la alternativa. El debate fue sumamente violento, pero en el año de 1935 el presidente Cárdenas propuso al Congreso Federal que determinara en el artículo 78 de la Ley, reproducción literal de la norma constitucional, la obligación de pagar a los trabajadores el importe de un día de salario en el día de descanso. La Ley nueva transcribió la disposición de la reforma de 1935. (11)

Posteriormente en el Diario Oficial de 20 de enero de 1936 se publicó el decreto que reformó el artículo 78 de la Ley, señalando: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro". (12)

Sin embargo vemos que existe una disposición en la cual se establece - que cuando no sea laborada la semana completa, no es obligatorio el descanso semanal, pues se supone que éste es para el restablecimiento de las fuerzas perdidas con motivo del trabajo. Lo anterior es tomado en cuenta cuando la causa por la cual el trabajador deje de prestar sus servicios no sea por causas imputables al patrón.

Con respecto a este principio, existe un problema, pues se dice que como es posible que el patrón ya no otorgue al trabajador el mínimo fijado -- por la ley aun cuando el trabajador tenga la culpa de su inasistencia al lugar de trabajo.

Surge el problema de los trabajadores a destajo desde el punto de vista de como se les pagará el día de descanso obligatorio, ya que es de so-bra conocido que la realización de su trabajo no es continua, inclusive en muchas ocasiones ni el mismo trabajo tienen.

Con relación al descanso obligatorio nos unimos al criterio del maes-tro Mario de la Cueva quien opina que ese es el que se concede a los traba-jadores en determinados casos, o sea los días del año en que se conmemoran ciertos acontecimientos.

Lo que concierne a este descanso obligatorio, ha sido tema trillado, ya que han habido varias reformas al mismo; sin embargo, nuestra Ley establece como días de descanso obligatorio el 10. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 10. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 10. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de diciembre.

Nos damos cuenta que además de días de descanso obligatorio como originalmente podríamos pensar, estos días tienen también como finalidad que el trabajador pueda cumplir con sus obligaciones políticas y al mismo tiempo, participar en algunas conmemoraciones, cumpliendo con sus obligaciones sociales.

En caso de que el trabajador no goce del descanso semanal debe pagarse al trabajador independientemente de su salario normal, otro tanto, o sea, doble salario por cada día de descanso que no se le haya dado.

Otra de las prestaciones obligatorias que se conceden al trabajador son las vacaciones, éstas tienen su fundamento esencialmente, también dentro del descanso obligatorio.

El trabajador al desarrollar su trabajo sufre un desgaste físico y emocional el cual no puede ser reparado solamente por el día de descanso semanal, ya que generalmente el laborante no puede abandonar el lugar donde radica por causa del tiempo, es por esto que nuestra legislación, pensando en el bienestar del trabajador y sobre todo el de su familia ha establecido un período de descanso obligatorio para ambas partes, el cual se le conoce con el nombre de vacaciones.

Como breve estudio histórico mencionaré que antes de la Constitución de 1917 no se encontraba reglamentación alguna con respecto a las vacaciones, ni en las legislaciones de los estados de Sonora y Veracruz que se consideraban las más completas. La primera reglamentación, referente a vacaciones se estableció en la Ley del Trabajo del estado de Durango el 14 de octubre de 1922, en cuyo artículo 26 fracción IX, se obligó a los patronos a conceder a los trabajadores 15 días de vacaciones anuales con goce de sueldo íntegro, siempre y cuando tuvieran éstos como mínimo un año de servicios prestados.

Posteriormente en la Ley Minera del estado de Guanajuato el 30 de agosto de 1924, establece una semana de vacaciones después de un año de servicios siempre y cuando el trabajador no hubiere faltado a sus labores, salvo causas justificadas y que hubiere observado buena conducta.

Después aparece la Ley de Oaxaca el 21 de marzo de 1926, la de Zacatecas el 17 de mayo de 1927 y la de Hidalgo del 28 de noviembre de 1928 en las que se establecían nuevamente períodos de vacaciones de 15 días.

El proyecto de Emilio Portes Gil modificó los antecedentes de los Estados, estableciendo un sistema proporcional aumentando el período de vacaciones con los años de servicios prestados, pero reduciendo el número de días, y que actualmente se encuentra reglamentado en el artículo 76 de la nueva Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior se desprende que el período de vacaciones será necesariamente de días laborables y no comprende, en consecuencia, los días de descanso semanal y obligatorios, pues si estos días se incluyeran quedaría

reducido el período de vacaciones.

Dentro de la fracción XII del artículo 123 Constitucional, se establece para los patrones la obligación para sostener escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad, siendo éstas también otras -- prestaciones.

Vemos que este concepto es amplísimo, sin embargo nuestra Ley ha establecido la obligación de proporcionar escuelas elementales para los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros rurales establecidos a más de 3 Kilómetros de las poblaciones y siempre que el número de niños en -- edad escolar sea mayor de veinte.

Se presenta aquí un problema de mucha importancia al referirse a los beneficiarios de este servicio, pues la Ley lo limita en favor de los niños en edad escolar, olvidándose de los adultos, debiéndose esto fundamentalmente a que si la empresa se encargara de proporcionar los medios para impartir clases a los individuos se dañaría seriamente la condición económica de la misma, obligada a sostener escuelas para todos los trabajadores de la comunidad.

Con respecto a las autoridades encargadas de aplicar la Ley y la -- orientación de la enseñanza, la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, da a las autoridades Federales la facultad exclusiva de aplicar la -- Ley en materia de escuelas tipo artículo 123 Constitucional, y nuestra Ley señala que corresponde a la Secretaría de Educación Pública la vigilancia -- encaminada a obtener de los patrones el cumplimiento de sus obligaciones -- en materia educativa, la ley autoriza a la Secretaría de Educación Pública

a imponer sanciones en caso de incumplimiento.

El origen de las escuelas tipo artículo 123 fue el artículo 10 de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 19 de octubre de 1914, donde -- Cándido Aguilar dispuso: "Los propietarios instalarán y mantendrán escuelas primarias... si no hubiere escuela pública a distancia de la residencia de los obreros, menor de dos kilómetros". (13)

Posteriormente en el proyecto que se conoce con el nombre de Pastor -- Rouaix Macías, se incluyó en la fracción XII de la Declaración de Derechos de 1917, sin ninguna explicación porque la necesidad era evidente.

La Ley de 1931 en su artículo 111 reglamentó dicha obligación, que -- sólo se extendería a las empresas que estuvieran situadas a más de tres -- Kilómetros de las poblaciones y siempre que el número de niños en edad escolar fuese mayor de veinte. La instrucción se sujetaría a los programas -- oficiales de la entidad donde se establecieran las escuelas.

La reforma Constitucional de 1972 a la fracción XII del artículo 123 -- constitucionó la limitación; el proyecto de la Ley de 1970, se resignó -- frente a los hechos históricos en su artículo 132 fracción XII, completándose la norma con el artículo 526 de la Ley.

La educación profesional de los trabajadores depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social imponiéndose a través de la Ley Federal del Trabajo a manera de capacitación, estableciendo la obligación a los patrones de que admitan a aprendices en un 5% de la totalidad de los trabajadores y de sostener las escuelas técnicas, industriales o prácticas en cen--

tros nacionales o extranjeros de uno o más de sus trabajadores o hijos de éstos, cuando el número de trabajadores sea superior a 400 y menor de 2000, será un becado y si los trabajadores son más de 3000 serán tres los becados.

Interpretando esa disposición, la Junta de Conciliación y Arbitraje, sostiene que la obligación de las empresas no se extiende a estudios primarios, secundarios o preparatorios, sino técnicos y referidos principalmente a las actividades de la empresa afectada o a sus actividades conexas, solución que parece suficientemente justificada.

En los términos de la fracción XII del artículo 123 Constitucional y Capítulo III del Título IV de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a que los patrones les proporcionen también, habitaciones cómodas e higiénicas.

El artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquiera otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta disposición, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio".

Es claro que el artículo 136 citado no precisa claramente una obligación a los patrones en general, veáse que únicamente habla de determinadas empresas y deja la puerta abierta para cualquiera otra clase, desde luego empresa, no tocando a los patrones personas físicas, al respecto vemos solucionado el aparente problema con el artículo 29 de la Ley del Instituto

del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores que nos habla de las obligaciones de los patrones y en su fracción segunda señala: "Efectuar las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, de la presente Ley y sus reglamentos, y..."

Con buen acierto el maestro Trueba Urbina comenta el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo al citarnos "se hace extensivo el derecho a gozar del beneficio de que se les proporcione casa habitación a todos los trabajadores, sin hacer distinciones injustas; obligando no solo a las empresas como unidades económicas o de explotación, sino a todo patrón, persona física o moral, a aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios ordinarios de sus trabajadores. (14)

Estas obligaciones que les impone la Ley, tienen como finalidad establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener créditos bastante y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas; construir, reparar, ampliar o mejorar sus habitaciones y el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

Para lograr estos fines el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, integrará su patrimonio, no sólo con las aportaciones que los patrones están obligados a efectuar, sino también con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal, así como con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título y con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos citados.

Los trabajadores tienen derecho de acudir al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador o de efectuar las aportaciones mencionadas, para proporcionarle los informes correspondientes; sin que ello releve al patrón de cumplir con su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido, asimismo a solicitar en todo momento obteniendo información directa del Instituto o a través del patrón, sobre el monto de las aportaciones a su favor o de los descuentos hechos a sus salarios para cubrir abonos de capital e intereses correspondientes a los créditos que le haya otorgado el Instituto. El trabajador puede ser inscrito en el Instituto sin previa gestión de éste o de los patrones.

Otras de las prestaciones a que tienen derecho de no menor importancia, son las de Seguridad Social, aún y cuando en la Ley Federal del Trabajo en su título cuarto, capítulo primero no se encuentre determinada la obligación del patrón de inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, éste, a través de su Ley sí obliga a los patrones de que brinden este tipo de seguridad a sus trabajadores, y en sus artículos 11 y 12 de la Nueva Ley del Seguro Social, dispone el régimen obligatorio que comprende seguro de riesgos de trabajo enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y guarderías exclusivamente para los hijos de las aseguradas.

Se establece que las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, son sujetas al aseguramiento del régimen obligatorio que se trata, cualquiera que sea el acto que le de origen e independientemente de la personalidad jurídica o de la naturaleza económica del patrón, aún cuando éste, en virtud o por disposición de alguna ley, se

encuentre exento del pago de impuestos o derechos.

Asimismo el artículo 19 de la Ley del Seguro Social obliga a que los patrones se registren, e inscriban a sus trabajadores ante el Instituto -- Mexicano del Seguro Social, comunicar las altas o bajas, modificaciones al salario dentro del plazo de cinco días, llevar registros de sus trabajadores tales como nóminas, listas de raya, etc., enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de las cuotas obrero patronales; proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo; facilitar las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto y cumplir con las -- demás obligaciones establecidas en la Ley del Seguro Social así como sus -- Reglamentos.

Es muy importante el artículo 12 citado, pues en él se determina un -- vínculo que nace por la relación de trabajo que para fijar el grupo a que -- el trabajador quede comprendido, no necesariamente el trabajador debe ser -- asalariado.

El artículo 33 de la Ley del Seguro Social establece: "De acuerdo con el salario base de cotización que perciban los asegurados, quedarán com -- prendidos en alguno de los siguientes grupos: (se citan del grupo K al -- grupo N)."

En el caso de sujetos no asalariados comprendidos en el artículo 12 -- la base de cotización se determinará en razón al ingreso promedio anual.

Uno de los principales fines de la política laboral es conseguir un equilibrio cada vez más justo de los factores de la producción.

Ello es la preocupación constante del Estado, sobre todo a partir de 1917, de guardar una actitud vigilante, sin escatimar esfuerzos para que la clase trabajadora goce plenamente de la justicia social, considerando a ésta como el producto derivado del esfuerzo conjunto de la colectividad, para lograr mejores conquistas de trabajo que le brinden satisfactores que les permitan dignificar su condición y ser independientes.

A partir del 15 de octubre de 1974, entró en vigor una nueva resolución para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que constituye un documento mucho más avanzado y perfeccionado que la primera resolución de 1963.

Señalaremos someramente lo que es la participación de utilidades: Para contestar esta pregunta tenemos antes que precisar que es la utilidad de una empresa.

Una empresa es la reunión de varios factores entre otros los principales trabajo y capital, con el objeto de alcanzar determinados fines para obtener ganancias.

Para la operación de una empresa intervienen los trabajadores, el Estado y los capitalistas. Los primeros aportan su actividad, el segundo los servicios públicos necesarios y los terceros su capital.

Para saber si una empresa obtuvo utilidad o pérdida bastará restar a los ingresos obtenidos en un período determinado, los costos y gastos autorizados por la ley de la materia aplicable.

Si son mayores los ingresos que los costos y gastos, se habrá obtenido utilidad y si por el contrario, si éstos superan a los ingresos, se habrá sufrido pérdida.

Cuando se llega a generar una utilidad o beneficio, los tres principales factores que participaron en su obtención, tienen derecho a tomar la porción que les corresponde, los trabajadores a través de la participación de utilidades, el Estado a través de los impuestos y los capitalistas obteniendo un interés o un dividendo. En algunas ocasiones queda todavía un remanente que sirve para reinvertirse en la empresa.

Por lo tanto, la participación de utilidades a los trabajadores consiste en el pago que les corresponde por su intervención en el proceso económico y que se calcula sobre el beneficio obtenido por la empresa en un determinado período.

El derecho a participar en las utilidades de las empresas se establece en el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; así como el derecho en favor de los trabajadores para formular objeciones a las declaraciones que presenten los patrones, para conocer todos los datos y anexos de las declaraciones de ingresos y para intervenir ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a fin de que quede debidamente precisada la utilidad repar

tible y se haga el reparto de la misma en los términos que establece la --
Ley. (15)

Las objeciones son las observaciones que hacen los trabajadores sobre la declaración de ingresos de una empresa, cuando presumen que contiene -- irregularidades y dudan que lo declarado se ajuste a la realidad fiscal.

Para que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público intervenga, el - Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo en la empresa, el re-- presentante de la mayoría de los trabajadores o en su caso el administra-- dor del contrato ley en la empresa, deberá formular un escrito de objecio-- nes para que proceda la revisión de los estados financieros y fiscales de_ la empresa que se trate. Este escrito de objeciones será tomado como una - denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral, según el reglamen_ to de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.

Con el fin de que los derechos de los trabajadores no sean burlados,_ se establece en el reglamento citado que que entró en vigor el 2 de mayo - de 1975, que no procede desistimiento por parte de los mismos. Por ello el procedimiento de revisión fiscal que realice la Secretaría de Hacienda y - Crédito Público deberá concluirse.

Es decir una vez presentado el escrito de objeciones con los requisi-- tos indispensables para darle trámite, se continuará con el procedimiento_ hasta dictar la resolución definitiva haciendo caso omiso del escrito de - desistimiento que pudieran presentar el sindicato o la mayoría de los tra-- bajadores.

Esta resolución la dictará la Subdirección de Participación de Utilidades o la Administración Fiscal Regional, según corresponda a quien haya realizado los estudios contables y fiscales de la empresa.

Si existieran irregularidades en la declaración, así se indicará y se emitirá resolución favorable a los trabajadores, indicándoles cual es la utilidad correcta de la que se les debe participar; igualmente dicha resolución se notificará a las autoridades laborales para que vigilen el cumplimiento del pago.

Si la utilidad declarada es correcta, únicamente se notificará al sindicato o al representante de la mayoría de los trabajadores que la declaración formulada por la empresa se elaboró correctamente y que las observaciones hechas por los trabajadores resultaron improcedentes informándoles cuales fueron las razones para concluir en ese sentido.

Por costumbre, ya en muchas empresas daban a sus trabajadores un aguinaldo a fin de año, ahora la nueva ley en el artículo 87 establece de manera definitiva como derecho de los trabajadores a percibir un aguinaldo --- anual de por lo menos quince días de salario, el cual deberá pagarse antes del veinte de diciembre de cada año para aquellos que tengan más de un año de prestación de servicios.

El artículo 87 de la ley de la materia se ha interpretado jurídicamente en la ejecutoria del amparo A.D. 5942/73 diciendo:

"AGUINALDO, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DEL. La obligación de pagar un aguinaldo anual a los trabajadores antes del 20 de diciembre, comprende

Únicamente a aquellos que están laborando en la fecha en que se liquide el mismo, en atención a la finalidad que dicha prestación se asigna a la exposición de motivos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no -- pueden cubrir con su salario normal." (Ejecutoria contenida en el informe -- de 1973 rendido por su presidente a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2ª parte, 4ª Sala, p. 29. A.D. 5942/73, Altex, S.A., 13/IV/73. U.).

Compartimos la opinión del maestro Trueba de que esta interpretación es ilegal, ya que implica la pérdida del derecho a recibir el aguinaldo -- por el solo hecho del que el trabajador no labore el día en que se liquide el aguinaldo, independientemente de las causas que motiven la inasisten -- cia. (16)

Otra de las nuevas prestaciones es la capacitación y adiestramiento -- a los trabajadores, la cual es considerada por nuestra legislación como de interés social. (17)

Los derechos e intereses sociales implican, en substancia, los derechos e intereses de todos y cada uno de los sujetos integrantes de la sociedad, pues suponer que ésta tenga derechos e intereses per-se, es decir, con independencia de sus miembros componentes en forma individual, equivaldría a deshumanizarla, o sea a considerarla como una mera ficción. No debe olvidarse, además, que el hombre antes que fuese campesino, obrero etc., -- es y sigue siendo un ser humano, cuya personalidad como tal no se altera -- por pertenecer a determinada clase social o económica.

"Si un régimen jurídico se estructura tomando exclusivamente en cuenta los intereses de los grupos mayoritarios de la sociedad sin considerar los intereses individuales de todos y cada uno de sus miembros componentes, la persona humana, en todos los aspectos de su identidad, se diluye dentro de un contexto social sin tener más significación y valía que las de una simple pieza de una gran maquinaria o los de un mero instrumento al servicio insoslayable de objetivos que se imponen coactivamente y se mantienen con la represión gubernativa. Por otra parte, si los intereses sociales, públicos, nacionales o generales, se marginan por el derecho y por el gobierno, se entroniza y fomenta el individualismo, que a su vez origina graves y desastrosos desequilibrios socioeconómicos en detrimento de grandes mayorías humanas". (18)

Teniendo tanta importancia la capacitación y adiestramiento para el trabajador, ha sido modificada la Ley Federal del Trabajo, para incluir en su texto ese nuevo beneficio. (19)

Una de las modificaciones de suma importancia corresponde al Título XI relativo a las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales; en su Capítulo IV, que anteriormente correspondía al Servicio Público del Empleo, -- que venía a sustituir a las bolsas de trabajo, siendo sus funciones no públicas, sino de carácter social, prestando un servicio gratuito para resolver el problema del desempleo. Ahora dicho capítulo se refiere al "Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento", teniendo los objetivos siguientes: Promover y supervisar la colocación de los trabajadores; Organizar y promover la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y registrar las constancias de habilidades laborales.

Asimismo se adicionó a la citada ley, el Capítulo III bis, el Título-IV, dicho capítulo se refiere en especial a la capacitación y adiestramiento.

El capítulo que comentamos, señala el derecho de los trabajadores a recibir capacitación o adiestramiento proporcionado por su patrón, éste puede proporcionarse dentro o fuera de la empresa, mediante convenio entre el trabajador y el patrón, y puede otorgarse por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones escuelas, etc., o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dicha capacitación y adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que, atendiendo la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que se imparta de otra manera; así como el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad diferente a la de la ocupación que realice, en cuyo caso, esta capacitación será fuera de jornada de trabajo.

El objeto de la capacitación y adiestramiento serán: Actualizar, perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; Preparar al trabajador a ocupar una vacante o puesto de nueva creación; Prevenir riesgos de trabajo; Incrementar la productividad y en general, mejorar las aptitudes que le permitan elevar su nivel de vida.

D.-SUS OBLIGACIONES.

Las obligaciones del trabajador se encuentran reglamentadas en la nue

va Ley Federal del Trabajo, sabemos que el trabajador está obligado a cumplir con las disposiciones de las normas del trabajo que le sean aplicables, esto es, los trabajadores tienen la obligación de someterse al Reglamento interno de la empresa en donde prestan sus servicios.

Deben observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes así como las que indiquen los patrones, siempre y cuando estas últimas sean para la protección y seguridad personal de los trabajadores; asimismo sabemos que deben desempeñar sus servicios bajo la dirección del patrón o de su representante y no a su libre voluntad, además, deben atenerse siempre a su patrón, estando subordinados a todo momento relacionado con el trabajo bajo la voluntad del mismo.

Sus labores deberán ser ejecutadas con intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos; informando al patrón inmediatamente salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan ir a su trabajo.

Restituir al patrón los materiales no empleados, así como conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño de su trabajo, no siendo responsable desde luego de los deterioros que se originen por el uso normal así como del causado por fuerza mayor. También vemos que deben observar buenas costumbres durante el desempeño de su labor.

En casos de peligro, siniestro, riesgo inminente etc., deben prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite. Tienen la obligación de integrar los organismos así como someterse a los reconocimientos médicos pre-

vistos en el Reglamento Interior y demás normas vigentes de la empresa o del establecimiento.

Si padecen de alguna enfermedad contagiosa, deben hacerlo del conocimiento del patrón tan pronto tengan conocimiento de ello; deben comunicarle al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses de la empresa, así como las vidas de sus compañeros o patrones.

Deberán guardar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente; o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

También existen algunas prohibiciones para los trabajadores, siendo entre otras, faltar al trabajo sin causa justificada; sustraer del establecimiento donde prestan sus servicios, útiles de trabajo; así como materia prima elaborada; ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, la de los establecimientos o lugares donde se desempeña el trabajo; presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga o narcótico, al menos que exista prescripción médica; no deberá portar armas de ninguna clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.

No debe suspender las labores de trabajo, sin autorización del patrón, así como hacer colectas; usar los útiles y herramientas suministrados por -

el patrón para objeto distinto de aquel al que están destinados o de hacer cualquier clase de propaganda durante las horas de trabajo. (20)

Los trabajadores a quienes se le imparta capacitación o adiestramiento están obligados a asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento, atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos; así como presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos.

Lo anterior es con el objeto de que en el momento de que ocurra una vacante en la empresa, sea cubierta por el trabajador que haya demostrado ser más apto y tenga mayor antigüedad.

En igualdad de condiciones, ha de ser preferido aquel trabajador que tenga a su cargo una familia y de subsistir la igualdad, al que previo examen acredite mayor aptitud.

Sólo en el caso de crearse nuevos puestos para los cuales por su naturaleza o especialidad no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto, el patrón podrá cubrirlos libremente.

Por lo que hace a los trabajadores independientes, el artículo segundo del Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal (21), los define como: "La persona física que presta a otra persona física o moral, un servicio personal en forma accidental u ocasional me

diante una remuneración sin que exista entre este trabajador y quien re --
quiera de sus servicios, la relación obrero patronal que regula la Ley Fe--
deral del Trabajo". Actualmente existen una gran cantidad de dichos traba--
jadores, quienes fiscalmente son considerados como contribuyentes que ejer--
cen libremente su profesión, arte, oficio, actividad técnica deportiva o --
cultural, como agentes de seguros, de instituciones de crédito o de fian--
zas que por la naturaleza de su actividad en ocasiones desarrollan su tra--
bajo en forma eventual y en otras permanentes quedando en ese caso sujetas
a la relación laboral que contempla la Ley Federal del Trabajo.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que toda persona física--
que ejerce libremente una actividad laboral que no dependa de un sólo pa --
trón o esté ligado a la relación obrero patronal que contempla la Ley Fede--
ral del Trabajo, debe inscribirse en el Registro Federal del Contribuyen --
tes como un profesionista independiente.

Tal situación debemos entenderla en la ley citada sólo para efecto de
control en el pago del Impuesto Sobre la Renta, sin embargo tiene repercu--
sión de índole laboral, al decir en su artículo 84 "Se consideran ingresos
por la prestación de un servicio personal independiente, las remuneracio --
nes que deriven de servicios cuyos ingresos no estén considerados en el Ca--
pitulo Primero de éste Título. Se entiende que los ingresos por la presta--
ción de un servicio personal independiente los obtiene en su totalidad --
quien presta el servicio".

"Las personas que enajenen obras de arte hechas por ellas, así como --
los agentes de instituciones de crédito, de seguros, de fianzas o de valo--
res, los promotores de valores y quienes obtengan ingresos mediante la ex--
plotación de una patente aduanal, cuando no presten servicios personales --

subordinados, calcularán el impuesto correspondiente en los términos de este capítulo, inclusive cuando su actividad sea comercial".

"Para los efectos de este Capítulo, los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados". (22)

A las personas referidas en el precepto transcrito, se les considera como independientes; desde su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes cada que perciban un ingreso con motivo de su actividad deben expedir un recibo foliado aprobado previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, aún cuando la empresa o persona que efectúe la erogación no lo exija; presentar cuatrimestralmente una declaración de sus ingresos, en la cual si existe un ingreso gravable pagará provisionalmente determinado porcentaje de impuesto.

Al terminar su ejercicio de un año de calendario, durante el mes de abril siguiente al año en que percibió los ingresos, presentará una declaración en la que determinará su ingreso global gravable, esto es, la suma de los ingresos obtenidos durante el año, restandole ciertos gastos erogados para tal fin, así como las deducciones autorizadas por la Ley.

Una vez efectuadas las deducciones autorizadas, aplicará la tarifa correspondiente a su régimen fiscal para determinar el impuesto anual, acreditando el pago del impuesto provisionalmente enterado por los ingresos percibidos cuatrimestralmente, de lo anterior resultará un crédito fiscal a favor de la Hacienda Pública Federal o del contribuyente, cuando sea a favor de la Hacienda Pública, efectuará su pago y si resultare un saldo a su favor podrá solicitar su devolución dentro de los cinco años siguientes.

a la presentación a la declaración o compensarlo dentro de dicho término - contra futuros pagos provisionales o definitivos. Si resultare pago a su - cargo podrá solicitar que se le de la facilidad de cubrirlo en parcialida- des, en este caso deberá pagarse también el recargo que se genere.

En el libro de ingresos-egresos, llevará su contabilidad simplificada anotando los ingresos que perciba haciendo referencia al número del recibo que se haya expedido para amparar la percepción del ingreso; los egresos - se deberán clasificar por conceptos de acuerdo de la naturaleza de la erogación; tanto los ingresos como los egresos deberán quedar registrados den- tro de los sesenta días siguientes a la operación respectiva.

El libro de inversiones amortizables y depreciables deberá contener - por lo menos la fecha de adquisición del bien; descripción de la inversión; costo de adquisición; importe de la amortización o depreciación anual.

Toda la documentación relacionada con los ingresos de este trabajador deberá ser conservada por disposición de la ley, durante el término de cin- co años, en que las facultades del Fisco Federal prescriben o caducan se- gún sea el caso concreto.

Los artistas cinematográficos, de radiodifusión, de teatro y de varie- dades así como los toreros y los deportistas, siempre que no se trate de - residentes en el extranjero, para el pago de sus impuestos podrán optar -- por efectuar las deducciones autorizadas o deducir la cantidad que resulte de aplicar la tarifa del artículo 87 de la ley que comentamos. En resumen- hemos anotado algunas de las obligaciones fiscales del trabajador autónomo en la prestación de su servicio personal; este tipo de obligación es de --

gran importancia, ya que quien percibe un ingreso mayor al que se establezca como salario mínimo, se encuentra obligado a contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como al Estado y Municipio en que residen - de manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes. (23)

Allá por el siglo XVII se consideró en Europa que el pago de impuestos constituía un estímulo al trabajo, debiendo por ello gravarse fuertemente el ingreso, a fin de obligar al hombre a trabajar más, ya que este, al ver disminuida su capacidad adquisitiva, con motivo del gravámen tendría que laborar más con el objeto de recuperar la pérdida de su capacidad adquisitiva al mermarse sus ingresos con el pago del tributo y por ello -- los impuestos tendrían el objetivo y el efecto de operar como un estímulo al trabajo. (24)

Sin embargo dichos pensamientos no produjeron el efecto deseado, resultando falsa su premisa, lo que se ha corroborado en la actualidad en -- los países donde se grava fuertemente el ingreso personal, incluyendo el -- nuestro, ya que al rebasar determinada cantidad al año, se paga como máximo el 55 %. (25)

Hemos visto que los trabajadores al llegar a determinada cantidad de ingreso no quisieran percibir uno mayor, ya que estiman que dejan de trabajar en provecho personal para hacerlo en mayor proporción de la Hacienda Pública considerando que les sería más benéfico obtener otro tipo de prestaciones materiales y no como ingreso.

De lo anterior se desprende que el efecto de los fuertes impuestos al ingreso personal hace que no constituyan para ningún trabajador un estímulo

lo al trabajo como equivocadamente se pensó hace tiempo.

Desde luego que el trabajador independiente deberá desarrollar su trabajo en forma oportuna y correcta ya que el no hacerlo así le acarrearía - consecuencias de responsabilidad por su descuido, negligencia o impericia.

Quien desee prestar un servicio personal mediante la remuneración correspondiente, debe estar capacitado para el desempeño del mismo; sabemos que generalmente el trabajador no asalariado realiza su trabajo en forma empírica, tal es el caso de los mecánicos, pintores de casas, edificios, - automotrices, hojalateros, plomeros etc., lo que acarrea reclamaciones ya sea durante el desempeño del trabajo o bien a su término al momento de su entrega.

El artículo 9o. del Reglamento para los Trabajadores no Asalariados - del Distrito Federal, obliga a esos a obtener una licencia para el ejercicio de sus actividades, estableciendo como requisito para su obtención los siguientes:

"a).- Ser mayor de catorce años. Para que los mayores de catorce y menores de dieciseis años puedan laborar, se requiere autorización de los padres o de la persona que ejerza la patria potestad; la Dirección General - de Trabajo y Previsión Social, hará el estudio socioeconómico del caso y otorgará o negará la autorización correspondiente. Los mayores de dieciocho años deberán presentar los documentos que acrediten haber cumplido o estar cumpliendo con el Servicio Militar Nacional, salvo las excepciones - que establece la ley de la materia".

" b).- Saber leer y escribir. Si el solicitante es menor de dieciocho años, debe haber concluido el ciclo de enseñanza primaria o presentará --- constancia de que asiste a un centro escolar".

" c).- Presentar antecedentes de buena conducta".

" d).- Tener domicilio. Los cambios de domicilio deberán ser comunicados a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, dentro de los -- diez días siguientes a la fecha en que el traslado se hubiese efectuado".

Para que el trabajador independiente o no asalariado compruebe los requisitos anteriores deberá anexar a su solicitud de licencia los siguientes documentos:

1.- Acta de nacimiento o en su defecto, alguna otra prueba fehaciente que demuestre su edad y nacionalidad.

2.- Certificado de instrucción primaria o constancia de las autoridades escolares, en el caso de estar cursando.

3.- Los mayores de catorce años y menores de dieciséis deberán presentar dos cartas que acrediten su buena conducta; a falta de estas, será suficiente el estudio socioeconómico que practique la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

El artículo 12 del referido Reglamento obliga a los trabajadores no asalariados a resellar anualmente sus licencias ante la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

El artículo 34 del citado ordenamiento, obliga a esos trabajadores in dependientes y en especial a los denominados aseadores de calzado o limpia botas a estar siempre aseados y usar un uniforme que los distinga para -- efectos de identificación, el que previamente será aprobado por la Direc - ción general del Trabajo y Previsión Social; así como tener a la vista la - placa metálica autorizada por la dependencia mencionada. .

Para los trabajadores no asalariados denominados estibadores, manio - bristas y clasificadores de frutas y legumbres cuya actividad consista en - cargar o descargar mercancías, equipajes, muebles u otra clase de objetos - similares, también existe la obligación de usar un uniforme aprobado por - la dependencia referida, así como portar en forma visible la licencia co - rrespondiente.

Para los trabajadores denominados mariachis, músicos, trovadores, fi - larmónicos, cantantes, organilleros y en general artistas de la vía públi - ca, el Reglamento referido les obliga a vestir los trajes o ropa tradicio - nal de su gremio, los cuales también deben ser aprobados por la dependen - cia indicada, estando prohibido para estos trabajadores realizar sus acti - vidades en vehículos de transporte público de pasajeros.

A los llamados lavadores y cuidadores de vehículos, también se les -- obliga a portar un uniforme el cual también deberá estar autorizado así co - mo la placa correspondiente y para los hojalateros y reparadores de carro - cerías se les obliga a no desarrollar su actividad en la vía pública, ya - que ello podría ocasionar transtorno al tránsito de vehículos o peatones.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 7ª ed., Porrúa, México, 1981, p. 153.
- 2.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Comentada por Baltazar Cava-zos Flores, 1ª ed., Jus, México, 1975, p. 201.
- 3.- Castorena José de Jesús. Manual de Derecho Obrero, 4ª ed., del autor, México, 1964, p. 66.
- 4.- Mario de la Cueva se refiere a los términos de la definición de Dere-cho del Trabajo conforme al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 5.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, 10ª ed., Porrúa, Mé-xico, 1967, p. 496.
- 6.- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 13ª ed., Porrúa, Mé-xico, 1983, p. 48.
- 7.- Pérez Botija Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo, 2ª ed., Tecnos, - Madrid, 1950, p. 33.
- 8.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y - Jorge Trueba Barrera, 27ª ed., Porrúa, México, 1975, p. 27.
- 9.- Guerrero Euquerio. Op. cit., p. 85.
- 10.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., - p. 286.
- 11.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit., p. 287.
- 12.- Ibidem, p. 621.
- 13.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 8ª ed., Po-rrúa, México, 1982, Tomo II, p. 78 y s.
- 14.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y - Jorge Trueba Barrera, Op. cit., p. 83.
- 15.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 4ª ed., Porrúa, Mé-xico, 1977, p. 309.
- 16.- Ibidem, p. 318.
- 17.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y - Jorge Trueba Barrera, Op. cit., p. 16.
- 18.- Burgoa Orihuela Ignacio. Las Garantías Individuales, 10ª ed., Porrúa, México, 1981, p. 51.
- 19.- Cfr. Diario Oficial de la Federación publicado el 28 de abril de 1978, Reformas a la Ley Federal del Trabajo, p. 39.

- 20.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y - Jorge Trueba Barrera, Op. cit., p. 79, véase el artículo 135.
- 21.- Diario Oficial de la Federación publicado el 1o. de Mayo de 1975.
- 22.- Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 1983.
- 23.- Cfr. El artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente en 1983.
- 24.- Margain Manautou Emilio. Introducción al Estudio del Derecho Tributario Mexicano, 3ª ed., Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México, 1973, p. 109.
- 25.- Cfr. La Tarifa del artículo 141 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 1983.

CAPITULO IV

SIMULACION DE LA RELACION LABORAL Y SUS EFECTOS.

A.- Introducción. B.- Concepto de simulación.
C.- Protección jurídica contractual. a) Consi
deraciones del Derecho Civil., b) Considera -
ciones de Derecho del Trabajo. D.- Efectos so
ciales ante la simulación de la relación labo
ral. a) La asociación de trabajadores., b) El-
sindicalismo., c) Las Federaciones y Confede-
raciones.

A.- INTRODUCCION.

Hemos visto en el capítulo anterior como el legislador, quien forma parte de uno de los órganos de los poderes del Estado, ha tratado singularmente de brindar a través de la legislación laboral protección al trabajador asalariado señalándole las prestaciones mínimas a que tiene derecho como las obligaciones derivadas de la relación laboral; igualmente tratamos algunas diferencias que existen con los trabajadores no asalariados, relacionados con el régimen jurídico del trabajador sujeto a la dirección y dependencia directa de un patrón.

En el presente capítulo haremos un breve estudio de la situación del trabajador no asalariado, quien en un gran número de casos realiza su trabajo en condiciones y circunstancias iguales que un trabajador asalariado, -- sin embargo, debido a las tendenciosas acciones del patrón, nos ha tocado constatar personalmente que éste, simula la existencia de la relación laboral, dándole un enfoque jurídico de una prestación de servicios profesionales independientes, ello en virtud de que nuestros ordenamientos legales -- permiten esa posibilidad, simulación que le resulta conveniente, ya que se libera de diversas obligaciones frente al trabajador e incluso con el Estado y Organismos Descentralizados.

Lo anterior constituye uno más de los motivos que nos llevó a la realización de este trabajo, con la intención de hacer manifiesta la falta de -- protección jurídica de la clase trabajadora y más aún a los llamados independientes que por el sólo hecho de prestar un servicio personal sujeto a -- una retribución, llamese salario, sueldo, honorario, emolumento, retribución, estipendio, etc., debería gozar de la tutela del artículo 123 Constitucional.

Actualmente se hace cada vez más importante y necesario que la clase social trabajadora se unifique en sus intereses, ya no únicamente en lo relativo a sus derechos laborales, sino también a fomentar agrupaciones que tengan como finalidad obtener productos básicos de primera necesidad a mejores precios que los del mercado común, realizando compras por mayoreo que les permita un abaratamiento de la mercancía, sobre todo cuando se adquiere directamente del productor o introductor.

En efecto, el hombre como ser social no puede vivir aislado y mantenerse al margen de los problemas que cotidianamente palpa en sí mismo y en los que lo rodean, por lo cual, tratando de luchar contra cualquiera de los obstáculos que solo no podía vencer, se unifica para obtener fines y propósitos comunes que lo dignifiquen como persona humana, ya sea frente a la naturaleza o contra el mismo hombre que en ocasiones abusando del poder y del dominio los oprime sin darles oportunidad a una evolución más justa e igualitaria.

B.- CONCEPTO DE SIMULACION.

Etimológicamente la palabra simulación viene del latín — simulare, -- forma verbal de similis, semejante — en sentido amplio, significa representar o hacer aparecer alguna cosa fingiendo o imitando lo que no es. — disimular — ocultar lo que no es, teniendo en ambos casos el agente, idéntico-fín, o sea, engañar. Ambos conceptos similares se manifiestan como diversos aspectos de un mismo fenómeno, esto es, la simulación.

"El término simulación, etimológicamente deriva de simul — fingimiento — y la actio, — acción — o sea la alteración de la verdad; también se

identifica con ficción, imitación, hipocresía, disimulación. Su objetivo -- consiste en engañar acerca de la verdadera realidad de un acto. Tiende por lo común a evitar el cumplimiento de ciertas obligaciones y puede constituir un delito en caso de daño" (1)

En otras palabras, la simulación significa hacer aparecer lo que no es, mostrar una cosa que no existe, la simulación no es realidad y contrario a la verdad, en ocasiones lleva al falso concepto de aquella induciendo a las personas al error.

Negocio simulado es el que tiene una apariencia contraria a la realidad o porque no existe en absoluto o es distinto de como aparece.

En la relación contractual entre trabajadores y patronos interviene un acto jurídico que consiste en la manifestación exterior de la voluntad, crear, transmitir, modificar o extinguir una obligación o un derecho y que produce el efecto deseado por su autor, pues el derecho sanciona esa voluntad.

La palabra acto en la terminología jurídica tiene dos sentidos diferentes: designa en ocasiones una operación jurídica, correspondiendo entonces a la palabra latina "negocium"; otras veces, designa un documento probatorio destinado a demostrar alguna cosa, respondiendo en este caso al término latino "instrumentum".

Una venta, una donación, un pago, una rescisión de contrato, una remisión de deuda, considerados en sí mismos y haciendo abstracción de su prueba, son actos jurídicos; los documentos notariales o privados en que se --

hacen constar tales operaciones, son actos instrumentales.

C.- PROTECCION JURIDICA CONTRACTUAL.

En esta parte veremos como el Derecho del Trabajo brinda protección y seguridad al trabajador, dándole al contrato un tratamiento distinto de la seguridad jurídica que brinda el Derecho Civil; sin embargo, podemos decir que no se aparta del todo de la tradición civilista; la falta de formalidades no lo afecta y las estipulaciones contrarias al derecho o a las buenas costumbres, se tendrán como no puestas y por ende, no surtirán efecto jurídico alguno inclusive la estipulación que aunque no sea contraria al derecho o las buenas costumbres, pero que trate de acarrear la pérdida de ciertos derechos que consigna la ley a favor del trabajador; toda renuncia a -- cualquier derecho, así como salarios devengados, indemnizaciones y demás -- prestaciones que deriven de los servicios prestados, serán totalmente nulas.

Por otra parte, para que algún convenio o liquidación en que participe el trabajador, para que sea válido, deberá reunir los siguientes requisitos: ser por escrito; contener una relación de los hechos que lo originaron, ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y que sea aprobado por ésta.

Con estas medidas el legislador pretendió asegurar plenamente el carácter social y proteccionista de las normas laborales en beneficio de los trabajadores.

a) Consideraciones del Derecho Civil.

En la celebración de cualquier contrato está la presencia del acto jurídico, el cual no sólo presupone la actividad del hombre, sino que requiere además una actividad conciente y voluntaria.

Todo acto jurídico requiere para su validez la concurrencia de ciertos elementos indispensables, denominados esenciales o de existencia, porque -- sin ellos no hay legalidad en el mismo, estos elementos son :

- 1.- Una manifestación de voluntad.
- 2.- Un objeto físico y jurídicamente posible.
- 3.- Una norma de derecho que reconozca los efectos deseados por el autor del acto y
- 4.- Una formalidad o solemnidad.

El maestro Rogina Villegas en su criterio considera como otro requisito el que el acto jurídico tenga por objeto crear, transmitir, modificar -- o extinguir derechos, obligaciones o situaciones jurídicas concretas.

Se considera que el requisito mencionado por el maestro Rogina Villegas es esencial, porque realmente las consecuencias de derecho consisten en la creación, transmisión, modificación o extinción de obligaciones o situaciones jurídicas, lo que viene a ser el objeto mismo del acto jurídico.

1.- Una manifestación de voluntad.

La voluntad es uno de los elementos de existencia del acto jurídico y se le define como "el querer hacer algo", manifestado expresa o tácitamente al exterior, siendo el acto externo el que se toma en consideración.

La declaración de voluntad puede ser expresa si se exterioriza por medio del lenguaje, oral, escrito o mímico.

La manifestación será tácita si se desprende de acciones u omisiones - que revelan indubitablemente un determinado propósito, aunque la exteriorización no se lleve a cabo a través del lenguaje por su autor.

La manifestación tácita puede ser resultado de hechos inequívocos, - - prácticamente incompatibles con una voluntad contraria a la que ellos deben reflejar.

2.- Un objeto físico y jurídicamente posible.

Otro de los elementos de existencia del acto jurídico, lo constituye - el objeto; mismo que debe ser física y jurídicamente posible; también la -- norma jurídica es un elemento más para la existencia del acto, pues basta - el reconocimiento que haga la norma legal a los efectos deseados por el autor de dicho acto para que éste produzca consecuencias jurídicas, es decir, es necesario que los efectos que se pretendan producir con la realización - del acto, estén regulados por alguna norma.

El objeto es posible cuando su realización es compatible con las le-- yes de la naturaleza o con las normas jurídicas que deben regirlo necesaria mente. La imposibilidad es física, si la realización de una determinada --- prestación, se opone a una ley de la naturaleza. (2)

Se exige que sea determinado, en cuanto que debe especificarse concreta mente en que ha de consistir la conducta del obligado. Este requisito se --

establece con mayor rigos, cuando el acto jurídico da origen a derechos reales, pues tratándose de derechos de obligación existe la posibilidad de --- constituir obligaciones genéricas o alternativas y aún puede estipularse -- que un tercero sea el que señale el contenido específico del acto.

3.- Una norma de derecho que reconozca los efectos deseados por el autor -- del acto.

La norma jurídica impone a los sujetos que celebran el acto jurídico - una acción de abstención como conducta debida, Vgr., transmitir la propiedad de un mueble o inmueble determinado, prestar un determinado servicio -- concretamente establecido o abstenerse de realizar uno o varios actos determinados.

En la relación jurídica la prestación del deudor y del acreedor, se encuentran tuteladas por el derecho y su cumplimiento garantizado por la sanción establecida en la norma jurídica para lograr su eficacia; sanción que tiene diversa naturaleza y puede llegar a la ejecución forzada en contra de quien incumpla la obligación contraída.

La tutela o protección que el derecho objetivo confiere a la relación-jurídica, tiene como finalidad y como motivación, el reconocimiento de que-determinados intereses económicos, sociales, morales, políticos etc., son - valiosos y por lo tanto pueden o deben ser realizados por el hombre.

Un ejemplo típico del acto jurídico es el contrato. Los contratantes - deben querer realizar un determinado tipo de convenio para obtener los resultados que la ley atribuye al contrato que se celebra. Las partes deben -

ser capaces, la voluntad debe ser expresa, conciente y libremente, el contrato ha de revestir determinada forma, el objeto o la finalidad propuesta por quienes lo celebran debe ser lícita.

4.- Una solemnidad.

La solemnidad como elemento del acto jurídico consiste en el empleo de formulas sacramentales o de formalidades especiales que deben observarse como ocurre. La forma constituye un elemento externo que viene a integrar al acto jurídico. En ella quedan comprendidos todos los requisitos de carácter extrínseco que la ley señala como necesarios para la expresión de la voluntad que genera la decisión de quienes intervienen en el acto jurídico.

La falta de formalidad en el acto jurídico puede producir su nulidad relativa, pero esta puede desaparecer a través de la confirmación.

El artículo 2232 del Código Civil para el Distrito Federal es muy claro cuando ordena que a pesar de que el acto carezca de la formalidad legal, si la voluntad de las partes ha quedado constante de una manera indubitable y no se trata de un acto irrevocable, cualquiera de los interesados puede exigir que el acto se otorgue en la forma prescrita por la ley.

El acto jurídico para que sea perfecto, necesita además de los elementos de existencia (voluntad, objeto, la norma que reconozca los efectos y la solemnidad), que sea válido ante la ley. Para que esto ocurra se requiere que el mismo llene determinadas condiciones sin las cuales la ley no puede tomarlo en consideración, sino para anularlo.

Estas condiciones son: Ausencia de vicios de la voluntad, capacidad de quienes celebran el acto, formalidades esenciales y licitud en el acto.

La ausencia de vicios en la voluntad se traduce en que ésta, se exprese o manifieste plenamente en forma libre y espontánea, sin coacción ni violencia (vis absoluta, vis compulsiva), es decir, sin vicio alguno. Estas circunstancias que en alguna forma invalidan la voluntad y que se denominan vicios de la voluntad, son el error, el dolo, la violencia y la lesión.

Se llama error a una creencia que está en desacuerdo con la realidad, - un falso concepto contrario a la realidad, que puede ser de hecho o de derecho; se está ante el primero cuando la falsa creencia deriva de una inexactitud con la realidad y ante el segundo cuando la falsa creencia, el desconocimiento (ignorancia) contravienen lo establecido por la ley.

En cuanto al dolo, el artículo 1815 del Código Civil para el Distrito Federal establece: "se entiende por dolo en los contratos cualquiera sugestión o artificio que se emplee para inducir a error y siempre que el error sea motivo determinante de la misma.

La violencia es otro vicio del consentimiento, cuando se emplea de alguna manera coacción en la celebración del acto jurídico.

En derecho se distinguen dos formas de violencia, la física o vis absoluta y la moral o vis compulsiva.

Existe violencia física, cuando por medio de una fuerza física irresistible proveniente del hombre, el sujeto realiza una conducta en determinado

sentido. Habrá violencia moral o vis compulsiva, cuando por medio de amenazas un individuo es inducido por otro a realizar una conducta.

La lesión se traduce en un daño de carácter pecuniario que un acto jurídico causa a su autor. Es la desproporción que existe en un acto a título oneroso, entre las prestaciones derivadas del acto jurídico ejecutado.

Rogina Villegas define en el proyecto de reformas al Código Civil, la capacidad de la siguiente manera: "Artículo 21.- La capacidad es la aptitud concedida o reconocida por la ley, para ser sujeto de derechos o de obligaciones; para hacer valer aquellos o cumplir éstos, para otorgar directamente actos jurídicos y para comparecer en juicio como actor o como demandado. La capacidad puede ser de goce o de ejercicio".

La capacidad de goce consiste en la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, se adquiere por la concepción del ser en lo que se refiere a las personas jurídicas individuales, o por disposición de la ley, respecto de las personas jurídicas colectivas; si el ser concebido no nace viable, se destruirá retroactivamente su capacidad de goce.

La capacidad de ejercicio para celebrar actos jurídicos y hacer valer derechos o cumplir obligaciones, se reconoce por la ley a los mayores de edad en pleno uso de sus facultades mentales, a los menores emancipados en los casos declarados expresamente y a las personas jurídicas colectivas cuya autonomía no esté restringida por disposición legal o declaración judicial. La capacidad para testar se rige por las reglas especiales consagradas en el propio Código Civil.

La capacidad de ejercicio deberá estar expresamente establecida en la ley. En consecuencia a falta de disposición expresa se reconoce en general a toda persona capacidad de ejercicio.

Las formalidades esenciales se presentan cuando la ley exige determinada forma para la celebración de un contrato, dicha formalidad se convierte entonces en un elemento de validez del propio contrato, puesto que la omisión de las formalidades exigidas por la ley, hacen que el contrato pueda ser impugnado de nulidad relativa.

Acerca de la forma de los contratos, el Código Civil contiene disposiciones contradictorias, pues por una parte el legislador menciona a manera de un enunciado teórico y como un principio general, la consensualidad en todos los contratos, y señala como una excepción también teórica, la formalidad para la celebración de determinados contratos, sin embargo, la gran mayoría de los contratos reglamentados por nuestro Código Civil, son formales.

Actualmente el renacimiento o supervivencia del formalismo, obedece a motivos diferentes a los que tenía el Derecho Romano. La forma se exige en nuestros días no porque se atribuya a las palabras en sí o a las formulas escritas o pronunciadas, sino por otros motivos como son: Interés Público en evitar litigios; Dotar de precisión a las obligaciones asumidas; Dar seguridad a ciertos bienes o actos de mayor importancia; Inducir a mayor reflexión a las partes contratantes; etc., ventajas que explican la formalidad exigida en la mayor parte de los contratos reglamentarios.

Al igual que el Código Anterior de 1884, el Código Civil vigente permi

te también en un contrato el vicio de la falta de forma exigida por la ley-- bien sea a través de la ratificación expresa, mediante la reiteración del-- contrato con las formalidades legales omitidas, extinguiéndose así por con-- firmación la acción de nulidad, o bien a través del cumplimiento voluntario de dicho contrato, mediante su ratificación tácita. Sin embargo, en la con-- firmación o ratificación expresa, como en la confirmación tácita o cumpli-- miento voluntario, son las dos partes, mismas que han convalidado el contra-- to que se celebró sin la formalidad exigida por la ley.

Finalmente la falta de formalidad exigida por la ley hace que el con-- trato pueda ser invalidado y que mientras no se revista esa formalidad le-- gal, no será válido, sin embargo, tal defecto sólo produce la nulidad rela-- tiva del contrato y no impide que el mismo produzca provicionalmente sus -- efectos hasta que se declare su nulidad, razón por la cual el cumplimiento-- voluntario de ese mismo contrato entraña la ratificación tácita del mismo y extingue la referida acción de nulidad.

este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sentado-- el criterio de que, cuando la ley exige que el contrato se otorgue en escri-- tura pública, la deficiencia se permite a pesar de la inobservancia de la -- forma, cuando voluntariamente lo cumplen los que lo celebran, dado que el -- cumplimiento voluntario se tiene como ratificación y extingue la acción de-- nulidad, por lo que cada uno de los contratantes puede exigir del otro el -- otorgamiento de la escritura respectiva.

Licitud en el acto. Para la validez del acto jurídico, debe existir li-- citud en el mismo, sin llegar a confundir el acto ilícito con el acto cuya-- realización es material y resulta posible, pero que está reprobado por la --

ley o las buenas costumbres.

El derecho en la apreciación de los actos jurídicos, puede aprobar o rechazar el comportamiento del sujeto que los realiza, como socialmente conveniente o por lo contrario, inconveniente.

En los actos lícitos, el derecho atribuye a un comportamiento dado, -- los efectos buscados por la voluntad del sujeto que realiza el acto, en la hipótesis contraria, el derecho priva al acto así realizado de los efectos que buscan las partes al celebrarlo, porque el comportamiento del autor, es contrario al orden social establecido.

No basta la disconformidad del acto con la norma para concluir sin más su ilicitud. Existen actos contrarios a la norma que no son ilícitos, lo -- que caracteriza a la ilicitud no es la simple violación de un precepto de ley, sino la transgresión del orden jurídico establecido, en sus principios básicos. La sanción propia del acto ilícito en el derecho civil es el resarcimiento del daño causado por el autor del acto. Existen actos disconformes con el ordenamiento, que violan el deber general de ajustar nuestra conducta al ordenamiento jurídico, a los mandamientos postulados por el derecho -- (las normas del orden público y las buenas costumbres) que no causan daño patrimonial y que son también actos ilícitos. En este caso, la sanción con que el derecho reacciona frente a esa disconformidad con las leyes, no es -- el resarcimiento, sino la nulidad del acto, privándolo simplemente de efectos jurídicos.

Podríamos resumir lo expuesto, diciendo que existe una gradación en -- cuanto a la correspondencia del acto con la norma: a) actos indiferentes al

derecho, b) actos conformes con el ordenamiento jurídico, c) actos contrarios al orden público o a las buenas costumbres y d) actos contrarios al ordenamiento y además dañosos. (3)

b) Consideraciones del Derecho del Trabajo.

La protección jurídica en materia laboral, la brinda principalmente el artículo 123 Constitucional, en primer lugar, porque dicho precepto estructuró el contrato de trabajo sin tomar en cuenta la tradición civilista, quedando debidamente precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado; eminentemente de carácter social, en el cual no impera el régimen de las obligaciones civiles e inclusive la autonomía de la voluntad, ya que las relaciones laborales, en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas por la legislación laborales e inclusive la autonomía de la voluntad, ya que las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral.

En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratados personales entre el trabajador y el patrón ya que todo privilegio o beneficio establecido en las disposiciones sociales suplen la autonomía de la voluntad, por lo que se considera al contrato de trabajo un *genus novum* en la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo.

Vemos como la nueva Ley Federal del Trabajo contempla dos teorías sobre los contratos, señalando en su artículo 20 lo siguiente: "Se entiende por relación de trabajo, 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.

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

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

Del texto transcrito se desprende que en el fondo no hay diferencia entre el contrato y la relación de trabajo. Vease que en la ley se define primero la relación, que en todo caso provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, toda vez que la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, puesto que las relaciones laborales no se originan solo porque sí, ya que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos.

Referente al concepto "subordinación" que se encuentra relacionado con el artículo 8 de la propia ley, se manifiesta que nuestra legislación siguió el criterio de tratadistas extranjeros, para quienes el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, en tanto que el derecho mexicano resulta mucho más amplio, pues este derecho se extiende no sólo a los subordinados, sino a todo trabajador en general, y por lo mismo comprende toda relación de trabajo, subordinado o no, a trabajadores autónomos y en general a todo prestador de servicios, hasta aquellos que trabajan por cuenta propia.

Ahora bien, es manifiesta también la protección jurídica a todo el que preste un trabajo personal y el que lo recibe, pues por disposición expresa

del artículo 21 de la ley, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta el trabajo personal y el que lo recibe.

En efecto, aún y cuando no exista un contrato de trabajo por escrito - en el que consten las obligaciones y derechos entre patrón y trabajador, éste se encuentra protegido por la propia disposición de la ley, concretamente por el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo en el que se establece que la falta de la formalidad de celebrar el contrato por escrito es imputable al patrón.

D.- EFECTOS SOCIALES ANTE LA SIMULACION DE LA RELACION LABORAL.

La historial del derecho individual es una de las páginas más bellas - de la filosofía y de la ciencia jurídica, porque en él se creó el ordenamiento destinado a defender la salud, la vida, la libertad y la dignidad de los trabajadores, y se impuso la tesis de que el derecho del trabajo no es una mercancía, luego, entendemos a la historia del derecho colectivo como la página heroica pues las clases sin tierra y sin riqueza tuvieron que imponer al régimen burgués y a su situación la igualación con los propietarios de la tierra y de la riqueza, antiguos dueños de esclavos, patricios, señores feudales, nobleza y burguesía, castas sociales que en el pasado se reputaron a sí mismas de un rango superior al pueblo; igualación que estuvo precedida por los derechos de libre sindicación y de huelga, instrumentos de lucha para obtener a través de la contratación colectiva, un derecho individual del trabajo que serviría para atemperar la explotación del hombre por el hombre y asegurar a los trabajadores una existencia decorosa que les permita elevarse sobre la vida puramente animal y compartir los beneficios-

de la civilización y cultura.

De entre otras, una forma para que la clase social trabajadora logre y alcance los propósitos antes señalados, es la unión, esto es, la asociación como mejor forma de defensa de sus intereses comunes.

Podríamos de una manera general señalar los conceptos que dividen la unión de los individuos para diversos fines comunes como el de sociedad, --reunión, asociación coalición y asociación sindical, los que podemos dividirlos en tres categorías, consecuencia de la división del orden jurídico -- en: privado, publico y social, constituida la primera por la sociedad (en esta categoría se incluyen las asociaciones cíviles y mercantiles), la segunda por las instituciones de derecho público, la reunión y la asociación, y la tercera por las de derecho social, la coalición y la asociación sindical.

Los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos, los de coalición y asociación sindical, son derechos de los trabajadores. (4)

El Derecho del Trabajo, en su conjunto tiene como finalidad suprema la persona del trabajador y su familia. El trabajador es considerado como autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna a la persona humana; el derecho colectivo del trabajo conlleva a una doble naturaleza: Es un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio — y esa es su finalidad suprema — para la creación y-

cumplimiento del derecho individual del trabajo y la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa, en el presente y en el futuro.

a) La asociación de los trabajadores.

La asociación de la clase social trabajadora atendió desde el primer momento esa forma evolutiva de ser de las relaciones sociales, por lo que se hizo así mismo un estatuto dinámico que intenta reflejar los cambios de las necesidades humanas y de la economía. Desde ese punto de vista, la asociación de los trabajadores forma la conciencia de clase y la convicción de -- que su unidad es el camino que los conducirá a una elevación constante de -- sus niveles de existencia naciendo entonces la democracia de clases socia -- les, o sea, la igualdad jurídica del trabajo y del capital para la creación y aplicación del derecho del trabajo y de la seguridad social que pretende acabar con los privilegios del capital y hacer del trabajo la fuente prin -- cipal de una mejor relación humana entre el patrón y el trabajador, esto es, elevarse sobre la declaración de derechos y las leyes laborales en un es -- fuerzo por igualar el derecho con la vida y sus transformaciones.

La asociación del trabajador no se contenta con la creación de nuevas condiciones de trabajo, sino de hacer efectivo su cumplimiento, como ejem -- plo citamos por su importancia el artículo 450 de la Ley Federal del Traba -- jo el cual en diversas fracciones determina que la huelga deberá tener por -- objeto "exigir" y "obtener" diversas prestaciones que tiendan a mejorar su -- situación frente al patrón, lo cual se consigue con el apoyo colectivo deri -- vado de la asociación. (5)

Las definiciones del término asociación aplicado a ciertas organizaciones existentes en la sociedad difieren ampliamente, pero, por lo general contienen tres elementos clave: lograr un objetivo común la afiliación es voluntaria, en el sentido que ni es preceptiva ni se adquiere por nacimiento y es independiente del Estado. (6)

El maestro Mario de la Cueva al hablar de la asociación de los trabajadores, la define como el derecho colectivo a que estos tienen derecho diciendo: "Es el estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de mejores condiciones de prestación de los servicios". (7)

b) El sindicalismo.

Después de la Revolución de 1910 y tras la caída del régimen porfirista, se intentaron diversos proyectos federales y estatales en que se sostuvo el principio de la libertad de asociación pero fue hasta 1917 cuando la constitución general estableció en la fracción XVI del artículo 123, el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.

La propia Constitución consagró la libertad de asociación, antecedente del sindicalismo, en su artículo 9o. disponiendo: "No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto de una autoridad, sino se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee" .

En 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo que vino a regular la organización de los sindicatos así como las distintas formas que pueden presentar y los requisitos para su creación.

La ley y la doctrina prevén la posibilidad de que se formen sindicatos de patrones o de trabajadores; pero la realidad en nuestro país se ha concretado a estos últimos, a diferencia de lo que ocurre en los países escandinavos.

Para precisar la finalidad del sindicalismo en nuestro país, creemos preferible recurrir a la definición de la propia Ley, ello para evitar desviaciones que conduzcan a entender mal la verdadera función sindical; dice el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

El estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores es algo a lo cual nadie puede oponerse y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patrones lesionen sus derechos.

Los sindicatos en nuestro país como en los demás países democráticos del mundo, han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad.-- Agrupan a miles de trabajadores y a donde se ha fomentado el sindicalismo en el transcurso de pocos años han adquirido un poder enorme, mucho mayor -

que el de los patrones y, en ocasiones tan grande como el que es el propio Estado, causando profunda inquietud para este por ser una seria amenaza para el orden jurídico.

Para formar un sindicato, según lo dispone la Ley en el citado artículo 356 es necesario que se reúnan trabajadores o patrones, actualmente a diferencia de lo que establecía la ley de 1931 ya no se requiere la característica de que los integrantes del sindicato sean de la misma profesión,---oficio o especialidad cuya fórmula de la reforma parece correcta puesto que la mayor parte de los sindicatos que la ley reconoce no tienen las características que implicaron esos requerimientos.

La ley reconoce cinco formas de sindicación, los gremiales, los de empresa, los industriales, los nacionales de industria y los de oficios varios. Trataremos brevemente a ese tipo de sindicatos.

El sindicato gremial es el que se integra por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Sus miembros se agrupan por la similitud de actividades y la semejanza de sus problemas, aún cuando la variedad de los centros de trabajo produzca la natural diversidad de características. Esta forma de sindicatos, aunque parece la más natural, ha sido combatida porque se le acusa de crear división entre los trabajadores. Cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares sin importarles los del resto. Trata de lograr las mejores condiciones para los compañeros de la misma labor y, en ocasiones, se llega a antagonizar con los trabajadores de otro gremio, pues resalta la importancia de trabajo que realizan comparándolo con el de otros.

El sindicato de empresa es el formado por los trabajadores de un mismo centro de trabajo, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades de sus miembros. En este tipo de sindicatos ocurre el fenómeno precisamente opuesto al del sindicato gremial, pues da lugar a que los grupos minoritarios de alguna profesión u oficio se vean postergados, ante la fuerza de las mayorías que por ello mismo se apodera de la dirección del sindicato. Es frecuente observar que en estos sindicatos, habiendo agremiados que son empleados de oficina y de otros que son obreros manuales, las mayores prestaciones las obtiene el grupo que detenta el poder y eso va --- creando un antagonismo inconveniente.

El sindicato industrial, en lugar de agrupar a los individuos de una - sólo empresa, reúne a todos los de diversas empresas; pero dentro de la mis- ma rama industrial, el inconveniente que puede darse en este tipo de sindi- catos es que allandose establecidas las empresas en diversas localidades -- del país, los problemas de cada una son muy distintos y el comité central - del sindicato puede actuar en forma equivocada por el desconocimiento de -- esas peculiaridades.

Los sindicatos nacionales de industria están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial estable- cidas, en uno y otro caso, en dos o más entidades federativas. En este caso se agudizan los inconvenientes para el sindicato comentado con anterioridad pues la mayor extensión del territorio que abarcan crea lógicamente una ma- yor dificultad para captar los distintos problemas de sus unidades.

El sindicato de oficios varios, generalmente se establece en localida-

des reducidas, aunque los trabajadores no sean del mismo gremio ni trabajen en la misma empresa. El fenómeno del sindicalismo, llevó al legislador a -- idear esta clase de sindicato, pues ocurre que en pequeñas poblaciones puede haber un escaso número de trabajadores de distinta profesión, oficio o - especialidad; no menos de veinte que es un requisito importante para su --- constitución, además de que las empresas existentes también pueden ser pe-- queñas con un número limitado de obreros.

En efecto, la ley exige un mínimo de veinte trabajadores para la cons-- titución de un sindicato los cuales deben estar en servicio activo o con -- tres patrones por lo menos. Para determinar si existe el mínimo de trabaja-- dores señalado, se toman en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido en treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato. El artículo 364 de la ley de la materia, agrega una - frase un tanto confusa, pues también menciona la fecha en que se otorgue el registro, tratándose entonces de dos periodos, uno antes de la fecha de presentación de la solicitud y otro anterior al otorgamiento del registro, al- respecto consideramos como lo dispone la ley anterior, el periodo de trein-- ta días debe computarse entre la fecha de la presentación de la solicitud - del registro y la de su otorgamiento, ya que entonces es cuando el patrón - puede pretender, con el despido de trabajadores, reducir a menos de veinte- el número de aquéllos y, por ende, evitar que se cumpla con el requisito legal referido.

Según el artículo 363 de la ley citada, no pueden ingresar en los sin-- dicatos de los demás trabajadores, los de confianza, sin embargo, dicha --- prohibición no implica que dichos trabajadores puedan formar sindicatos es-

peciales.

Los hombres y las mujeres trabajadores pueden formar parte de un sindicato y participar tanto en su administración como en su dirección, con la - sola taxativa de que los trabajadores menores de dieciseis años no pueden - formar parte de la directiva de los sindicatos, ni tampoco pueden hacerlo - los trabajadores que sean de nacionalidad extranjera.

Los sindicatos ya una vez formados, adquieren una existencia y una realidad propia, lo cual da origen a nuevos derechos, a los que se les da el - nombre de derechos colectivos, distintos de los de cada persona en oposici- ón a la concepción individual de la vida social, de ahí que se diga que el - movimiento obrero creó la tesis relativa a que además de las realidades in- dividuales existan las colectivas.

c) Las federaciones y confederaciones.

El movimiento obrero nacional ha seguido un ritmo de unificación cre - ciente, que se refleja en la legislación, y del que no puede decirse que es te concluido, como un eslabon más de la sindicación tenemos a las federaciones y confederaciones; observamos las tendencias que son a la vez las fina - lidades del movimiento obrero: En primer lugar la unidad de los trabajado - res en la empresa, en las ramas de la industria y el comercio, para desembocar en el ideal obrero de la unidad nacional de la clase social trabajadora y en segundo lugar, la conquista del principio de la igualdad para todos -- los trabajadores, que se alcanza en grado cada vez más completo, en los contratos colectivos y en los contratos ley, parciales o nacionales, lo que -- implica que al irse abandonando el contrato individual de trabajo, el traba

jador se ve beneficiado pues paulatinamente se abate la simulación de la relación laboral de que en grandes ocasiones son objeto.

En nuestro país existen dos tendencias generales que han dejado de verse con claridad, una, cuya organización más fuerte es la Confederación de Trabajadores de México, constituida por sindicatos, federaciones y confederaciones amalgamadas en el sector obrero del Partido Revolucionario Institucional.

El maestro de la Cueva opina : "Una organización que en el transcurso de los años ha perdido fuerza combativa; aquel espíritu que la llevó a ser el luchador que hizo posible la expropiación petrolera. Pero en esos años, - la CTM era un cuerpo revolucionario, cuyo lema era el grito del combate --- marxista: por una sociedad sin clase, en tanto hoy su postura es conformista de tal suerte que su preocupación es el mantenimiento del orden social y económico actual, con las modificaciones, en beneficio de los trabajadores, que no impliquen cambios substanciales en el sistema capitalista en que vivimos". (8)

La segunda tendencia constituye la corriente llamada independiente y libre que representa los anhelos de la clase trabajadora. Pero vive aherrada, por la negación de registro de sus sindicatos, por declaraciones injustificadas de inexistencia de las huelgas y por las presiones que se ejercen sobre sus dirigentes, supuestos líderes que son más bien políticos que buscan acomodo en el gobierno.

Nuestra ley no nos da una definición de las confederaciones y federaciones, pero podemos considerarlas como las organizaciones de unión de sin-

dicatos cuya finalidad es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la clase social trabajadora.

La ley de 1931 habló en su artículo 255 sobre las federaciones y confederaciones diciendo: "... los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones", la disposición anterior se trasplantó al artículo 381 de la ley de 1970.

Existen algunas diferencias entre los sindicatos y las federaciones y confederaciones, pues los primeros tienen la facultad de exigir, negociar y celebrar los contratos colectivos y los contratos ley y de emplazar a huelga, en tanto que los segundos son más generales dedicándose al estudio de los problemas de trabajo, el apoyo moral y económico a cada sindicato en sus conflictos con la empresa y el señalamiento de las metas trazadas.

Difieren también en cuanto a la formación de los sindicatos pues estas organizaciones se integran con personas físicas y aquellas con personas jurídicas que actúan como miembros constituyentes.

Para su formación, cada sindicato debe aprobar la medida. Por lo tanto, los trabajadores a través de los representantes de su sindicato si están autorizados, deben reunirse en asamblea para decidir el ingreso a la federación o confederación, por lo que se observa una base de democracia; la asamblea aprobará los estatutos, los cuales según el artículo 383 de la ley, independientemente de las cláusulas estatutarias sindicales que sean aplicables contendrán: Denominación y domicilio así como el de sus miembros; condiciones de adhesión de nuevos miembros; y forma en que sus miembros estarán representados en la directiva; en la asamblea etc.

Su registro deberá verificarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por disposición del artículo 385 de la ley, siendo el procedimiento para ello el mismo que el de los sindicatos.

Las organizaciones obreras, sus acciones, declaraciones y actitudes incluso sus omisiones, han formado parte fundamental de la historia del Estado Mexicano desde hace varias décadas, además el movimiento obrero ha tenido recientes funciones crecientemente destacadas, podríamos decir que hay una "insurgencia sindical" indiscutible originada en la lucha política de los trabajadores, en las repercusiones salariales de la crisis económica y del deterioro de numerosos organismos sindicales que han visto mermada su capacidad de control corporativo.

Ni las agrupaciones campesinas ni el sector popular del Partido Revolucionario Institucional alcanzan el grado de representatividad del movimiento obrero a pesar de la gran cantidad de trabajadores desorganizados y sin empleo en el país.

De acuerdo con el censo general de 1970, la población económicamente activa estaba compuesta por cerca de 13 millones de hombres y mujeres, --- aproximadamente el 29% de los 48 millones de mexicanos registrados ese año. Cinco años después, la población económicamente activa alcanzó los dieciséis millones y medio equivalente a un ritmo similar al aumento de la población total.

En la vida social, económica y política del país, falta considerar la enorme cantidad de mexicanos que, con edad y aptitudes para trabajar, no -- tienen empleo. El número de desempleados es sumamente impreciso, pero la --

magnitud de este problema es abrumadora.

El enorme número de desempleados y subempleados es una fuerza no organizada, pero de importancia y peso creciente frente al resto de los sectores sociales del país. Esto agrava la crisis económica que ha conducido en algunas ramas de actividad el cierre de pequeñas y medianas empresas y el reajuste de millares de obreros en grandes factorías. Si los trabajadores sin empleo constituyen una legión considerable, no son menos quienes, sujetos a una relación regular de trabajo asalariado, se hayan desorganizados. Con todo y su casi centenaria tradición y a pesar de su importancia como bloque social, el movimiento obrero no agrupa siquiera a la tercera parte de los asalariados del país. (9)

La tasa de sindicalización sobre del total de la población económicamente activa se mantiene al rededor del 14%. Esto no significa que ése sea el porcentaje de asalariados organizados en el país. El término "población económicamente activa" incluye una cantidad muy heterogénea de individuos asalariados como un empleado fijo que por su cuenta, los que ayudan a su familia sin retribución y ejidatarios, rubros todos éstos de personas no susceptibles de sindicalización.

La población económicamente activa de 1970 a asalariados activos descontando a aquéllos que no lo son constituyen 8 millones aproximadamente sobre una población económicamente cercana a los 13 millones.

Entre los trabajadores del campo la tradición de organización sindical ha sido escasa en tanto que allí el control de las agrupaciones corporativas ha descansado en la dispersión de los trabajadores. En la industria, y-

particularmente en los sectores más importantes se han concentrado los trabajadores más calificados, sometidos a procesos de producción cuyo carácter industrial los hace colectivos y donde la organización gremial arraigó desde hace varias décadas.

El motivo obrero tiene un gran peso dentro del sistema político mexicano en virtud de la legitimidad que ha alcanzado entre sus representados. -- Suele descalificarse, sin más, la capacidad de representación de la burocracia sindical que está hoy al frente del movimiento obrero.

Las organizaciones obreras en México son resultado de una necesidad -- histórica y objetiva de los sectores más desarrollados del proletariado. -- Esto ha originado la existencia de una legislación laboral que aunque con limitaciones, reconoce la función legal y social de los sindicatos, la contratación colectiva y las huelgas.

La batalla entre el interés de las burocracias sindical y política y el de los trabajadores ha sido rasgo del motivo obrero mexicano. Por lo mismo los enfrentamientos entre democracia y charrismo sindical han producido tanto importantes logros democratizadores como escandalosas imposiciones -- que violentan la decisión de los trabajadores.

La función de los líderes, como problema social específico, tiene resultados tan diferentes como importantes. No puede entenderse el desarrollo del movimiento obrero en el Cardenismo y especialmente el nacimiento de la CTM sin la figura de Vicente Lombardo Toledano. Ni el posterior desarrollo de esa central sin Fidel Velázquez. Ni para mencionar un ejemplo distinto, la educación del movimiento democrático electricista en las dos últimas

décadas sin Rafael Galván. En varios sectores del movimiento obrero, particularmente en las organizaciones donde priva una estructura más gremista y vertical, el papel del dirigente es fundamental. (10)

La burocracia sindical es hoy, el sector más fortalecido, con mayor poder específico y propio en el interior del Estado. Tiene, respecto de la burocracia política una relación mutua convivencia. El Poder de los dirigentes sindicales, su poder de intermediación, se conserva gracias al entendimiento con el gobierno y el gobierno a su vez, haya su más amplia sustentación en las masas obreras, organizadas bajo la hegemonía de las direcciones sindicales nacionales.

La inflación constante, la política de restricción de salarios y en -- terminos generales las orientaciones económicas dictadas por diversos organismos como el Fondo Monetario Internacional agudizaron la desigualdad social que conlleva el modelo económico adoptado por el Estado.

El movimiento obrero dió respuestas diversas y simultaneas a los problemas originados por esas crisis; en los sindicatos nacionales de mayor -- tradición y en los nuevos sindicatos, sectores significativos de trabajadores reivindicaron la función defensiva de sus organizaciones. Al poner en -- práctica esta decisión, en ocasiones se enfrentaron a las burocracias sindicales y, eventualmente, al gobierno. Entre 1970 y 1978 la insurgencia obrera cobró un auge al que corresponde una serie de reajustes en el interior -- de la burocracia sindical y en las relaciones entre esta y otros sectores -- sociales y, por ende, en las posiciones del conjunto del movimiento obrero.

Entre las respuestas al deterioro del poder adquisitivo de la moneda y

a las medidas patronales destacaron también las estentorias actitudes de la burocracia sindical que, asumiéndose como representantes de los intereses obreros, mantuvo a partir de 1972 una actitud muchas veces beligerante frente a los empresarios y el gobierno (por lo menos de manera declarativa). En las demandas salariales de 1973-1974 y en la campaña por la semana de 40 horas de 1973; para citar sólo unos ejemplos, diremos que la burocracia sindical se mostró unida ante los patrones. Los aumentos que se concedieron no fueron los exigidos por los sindicatos y, la semana de 40 horas no se ganó para todos los trabajadores, pero la guerra de declaraciones públicas y enfrentamientos que se dió en este nivel fueron notoriamente superiores a las de los años anteriores. Desde la década de los cincuenta la burocracia sindical no mostraba una autonomía de acción relativa pero real como la ejercida desde 1931.

Hacia los primeros años del gobierno de Echeverría, proliferaron nuevos sindicatos en diferentes ramas de la producción, aumentaron los conflictos internos en varios sindicatos nacionales y se generalizaron los esfuerzos de organización en sectores en donde el sindicalismo no había tenido mucha presencia.

Conforme las organizaciones de masas adquieren mayor importancia y se afirma la necesidad de forma de defensa gremial, nuevos sectores de trabajadores intentan sindicalizarse. La búsqueda de mejores condiciones de trabajo conduce a la creación de sindicatos en sectores donde antes no los había y, a su vez, enfrenta numerosas dificultades.

Los trabajadores bancarios forman parte de ese tipo de asalariados. En 1972 se inicia un proceso de organización entre los empleados de varios ban

cos de la Ciudad de México. Podría esperarse que este intento fuera visto con simpatía en virtud de las injustas condiciones de trabajo y la inexistencia de forma de defensa de los empleados. Aunque se constituyó un sindicato de trabajadores bancarios, las presiones de la iniciativa privada y el riesgo de una organización democrática en ese sector, decidieron al gobierno federal a impedir la sindicalización de los empleados bancarios mediante un reglamento anticonstitucional y atentatorio de la Ley Federal del Trabajo. (11)

El Congreso del Trabajo reúne centrales nacionales como la CTM, a Sindicatos de Industria como el Ferrocarrilero e inclusive a un Sindicato de Empresa. A continuación enunciaremos algunas organizaciones integrantes del Congreso del Trabajo durante 1978 en el que se incluyen en los Sindicatos Nacionales de Industria algunos que no reúnen a todos los trabajadores de un sector pero cuyo carácter es Nacional.

1. Confederación de Trabajadores de México. (CTM)
2. Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesina. (CROC)
3. Confederación Obrera Revolucionaria. (COR)
4. Confederación Regional Obrera Mexicana. (CROM)
5. Confederación General de Trabajadores. (CGT)
6. Federación de Agrupaciones Obreras. (FAO)
7. Confederación Revolucionaria de Trabajadores. (CRT)

FEDERACIONES NACIONALES UNIGREMIALES.

8. Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. (FSTSE)
9. Federación Nacional de Uniones Teatrales y Espectáculos Públicos.
10. Federación Nacional del Ramo Textil y Otras Industrias.
11. Federación Revolucionaria de Obreros Textiles. (FROT)

12. Federación Nacional de Cañeros. (FNC)
13. Alianza de Uniones Sindicales de Artes Gráficas Centrales Locales.
14. Federación de Trabajadores del Distrito Federal. (FTDF)
15. Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México. (COCEM)

SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA.

16. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM)
17. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.
18. Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalurgicos y Similares de la República Mexicana.
19. Sindicato Mexicano de Electricistas.
20. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.
21. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.
22. Asociación Nacional de Actores.
23. Sindicato de Trabajadores de la Producción Cinematográfica de la República Mexicana.
24. Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de Estudios y Laboratorios de la Producción Cinematográfica Similares y Conexos de la República Mexicana.
25. Asociación Sindical de Pilotos Aviadores.
26. Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación.
27. Unión Linotipográfica de la República Mexicana.
28. Alianza de Tranviarios de México.
29. Sindicato Industrial de Trabajadores del Ramo de Lana y Conexos.

SINDICATOS DE EMPRESA.

30. Sindicato de Trabajadores de Publicaciones Herrerfias.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Ed. Bibliográfica, Buenos Aires Argentina, 1970, Tomo XXV, p. 510.
- 2.- Galindo Garfias Ignacio. Derecho Civil, 1ª ed., Porrúa, México 1973, -- p. 225 y s.
- 3.- Ibidem, p. 203 y s.
- 4.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 8ª ed., Po -- rrúa, México, 1982, Tomo II, p. 235.
- 5.- Cfr. el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo vigente en 1983 que nos habla del objeto de la huelga.
- 6.- Enciclopedia de las Ciencias Sociales, Ed., Aguilar, México, 1982, Vol. I, p. 615.
- 7.- De la Cueva Mario. Op. cit., p. 231.
- 8.- Ibidem, p. 366.
- 9.- Trejo Delarbre Raúl. México Hoy, 7ª ed., Siglo XXI, México, 1983, p.123.
- 10.- Ibidem, p. 129.
- 11.- Id., p. 137.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En la antigüedad se dieron pocos movimientos sociales con respecto de los trabajadores cuando imperaba el régimen esclavista donde el trabajo material era despreciado a diferencia del intelectual desarrollado por hombres libres.

SEGUNDA.- Fué en la edad media cuando ocurre un cambio notable en el trabajador cuyo objetivo fue mejorar la condición del esclavo concediéndole el derecho a la remuneración por la prestación de su trabajo, además la división de trabajo floreciente en esa época propició la formación de los gremios y corporaciones que evidentemente lograron mejorar el trato de la clase social trabajadora.

TERCERA.- A raíz del Mercantilismo se obtiene la libertad de trabajo - del que nace el respeto al trabajador concediéndole derechos que aunque precarios constituyeron el cambio de lo que hoy conocemos como derecho social.

CUARTA.- En México, existió el trabajo forzado pero además la libertad de trabajo. El trabajo forzado se acentúa en la conquista propiciándose los más grandes abusos atenuados por la intervención de los frailes cristianizantes.

QUINTA.- El cambio social en el movimiento de Independencia consistió en la abolición de la esclavitud dando paso a la lucha por la igualdad y libertad no sólo del trabajador sino de toda su sociedad componente.

SEXTA.- Uno de los logros de la Independencia fue la preocupación por-

legislar en materia del trabajo tratando de unificar las leyes existentes al respecto en el interior del país.

SEPTIMA.- Fué hasta 1917 cuando verdaderamente se inicia en México el cambio social para la clase trabajadora adelantándose el Congreso Constituyente a todos los países del mundo al plasmar en la Constitución diversos preceptos que mostraron efectivas garantías sociales.

OCTAVA.- Se implantó en 1931 el régimen federal de la legislación laboral para que se diese un trato justo e igualitario a la clase social trabajadora aún cuando en México ha sido la agricultura la actividad que ha dado mayor ocupación a la población.

NOVENA.- El ingreso del trabajador como remuneración por la prestación de sus servicios adquiere protección especial en la legislación laboral fijándose un salario mínimo con el propósito que tanto el trabajador como su familia vivan con dignidad y decoro.

DECIMA.- Al reformarse la Ley Federal del Trabajo en 1970, el salario adquiere, una conformación diferente tomándose en cuenta todos los ingresos que perciba el trabajador por su trabajo ya sea en efectivo o especie.

DECIMA PRIMERA.- Los honorarios del trabajador no asalariado o independiente no tienen el mismo tratamiento que el salario aún cuando la fuente es la misma, existiendo una desprotección legal a ese tipo de trabajadores por no gozar de una reglamentación especial, no consiguiéndose para esa clase social trabajadora el fin que persiguió el legislador basado en los principios del Constituyente de 1917.

DECIMA SEGUNDA.- El ingreso de todo trabajador, llámese salario u honoriario, marca la pauta para colocarlo dentro del estrato social conocido como clase, distinguiéndose por ello un individuo de otro; generalmente el --trabajador asalariado como el independiente conforman la clase media.

DECIMA TERCERA.- El régimen jurídico del trabajador independiente es -practicamente nulo aún existiendo un reglamento especializado para esos trabajadores, resultando inaplicado por las autoridades competentes además deno ajustarse a los principios del derecho del trabajo, pues encuentran frente al derecho público un mayor cúmulo de obligaciones que el asalariado.

DECIMA CUARTA.- El trabajador independiente se encuentra desprotejido- frente al derecho social del trabajo motivado por la simulación de la relación laboral, lo que hace que hoy en día no se hayan alcanzado plenamente - los ideales del Constituyente de 1917 dándose a esos trabajadores en su contratación un tratamiento civilista.

DECIMA QUINTA.- La Asociación es uno de los efectos sociales de la clase trabajadora para lograr un tratamiento de equiparación del que pone la - fuerza de trabajo como de quien la recibe.

DECIMA SEXTA.- La asociación les permite alcanzar fines comúnes conduciendo su existencia con dignidad y trato justo e igualitario, ya que colectivamente tendrá mas fuerza su expresión como clase social marginada frente al capitalista poderoso.

DECIMA SEPTIMA.- Tanto la coalición, sindicalismo, federación, confederación o cualquier otro tipo de asociación legal, tiene como propósito para

la clase social trabajadora evitar la simulación de la relación de trabajo y extinguir el contrato individual dando cabida al derecho social colectivo -- que tiende al estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

DECIMA OCTAVA.- El movimiento obrero organizado ha tenido un gran peso y fuerza no sólo para el trabajador sino también dentro del sistema político mexicano.

DECIMA NOVENA.- Las organizaciones de masas trabajadoras han adquirido mayor importancia afirmándose la necesidad de diversas formas de defensa gremial, creándose nuevos sindicatos.

B I B L I O G R A F I A .

- 1.- Bodenheimer Edgar, Teoría del Derecho. Colección Popular, Fondo de Cultura Económica, México, 1981.
- 2.- Burgoa Orihuela Ignacio, Las Garantías Individuales, 10ª Ed., Porrúa, México, 1981.
- 3.- Caldera Rafael, Derecho del Trabajo, 2ª Ed., El Ateneo, Argentina, 1972, Tomo I.
- 4.- Castorena José de Jesús, Manual de Derecho Obrero. 3ª Ed., México, 1959.
- 5.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. 10ª Ed., Porrúa, México, 1967.
- 6.- De la Cueva Mario, Panorama do Direito do Trabalho. Livraria, Porto Alegre, Brasil, 1969.
- 7.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 8ª Ed., Porrúa, México, 1982. Tomo I.
- 8.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 8ª Ed., Porrúa, México, 1982. Tomo II.
- 9.- Engels Federico y Marx Carlos, Manifiesto del Partido Comunista y otros Escritos Políticos. 1ª Ed., Grijalvo, México, 1970.
- 10.- Galindo Garfias Ignacio, Derecho Civil. 1ª Ed., Porrúa, México, 1973.
- 11.- Gómez Granillo Moisés, Breve Historia de las Doctrinas Económicas. 11ª Ed., Esfinge, México, 1983.
- 12.- González Casanova Pablo, Las Clases Sociales en México. 11ª Ed., Nuestro Tiempo, México, 1982.
- 13.- González Casanova Pablo y otros, México Hoy. 7ª Ed., Siglo XXI, México, 1983.
- 14.- Guerrero Euquerio, Manual de Derecho de Trabajo, 3ª Ed., Porrúa, México, 1983.

- 15.- López Rosado Diego G., Historia y Pensamiento Económico de México. 1ª Ed., U.N.A.M., México, 1969.
- 16.- López Rosado Diego G., Problemas Económicos de México. 3ª Ed., U.N.A.M. México, 1970.
- 17.- Margain Manautou Emilio, Introducción al Estudio del Derecho Tributario Mexicano. 3ª Ed., Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México, 1973.
- 18.- Marx Carlos, El Capital. 2ª Ed., Fondo de Cultura Económica, México, -- 1968. Tomo I.
- 19.- Mendieta Nuñez Lucio, Las Clases Sociales. 4ª Ed., Porrúa, México, 1980.
- 20.- Palavicini F. Felix, La Historia de la Constitución de 1917. México, - - 1967.
- 21.- Pérez Botija Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo. 2ª Ed., Tecnos, Madrid, 1950.
- 22.- Pettit Eugéne, Tratado Elemental de Derecho Romano. Editora Nacional, - México, 1971.
- 23.- Poso Juan D., Derecho del Trabajo. 1ª Ed., Ediar, Argentina, 1948. Tomo I.
- 24.- Poulantzas Nicos, Las Clases Sociales en el Capitalismo Actual. 5ª Ed. - Siglo XXI, México, 1980.
- 25.- Roman de León Manuel, Algunos Constituyentes Notables de 1917. Cuadernos de Lectura Popular, S.E.P., México, 1980.
- 26.- Senior F. Alberto, Sociología. 9ª Ed., Francisco Oteo, México, 1983.
- 27.- Trejo Delarbre Raúl, México Hoy. 7ª Ed., Siglo XXI. México, 1983.
- 28.- Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Artículo 123. 2ª Ed., Porrúa, México, - 1967.
- 29.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. 4ª Ed., Porrúa, México, 1977.

- 30.- Villoro Luis, Historia General de México. 3ª Ed., El Colegio de México, México, 1981. Tomo I.
- 31.- Villoro Toranzo Miguel, Metodología del Trabajo Jurídico. 4ª Ed., U.I.-A., México, 1982.

LEGISLACION:

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 36ª Ed., Porrúa, México, 1982.
- 2.- Código Civil para el Distrito Federal. 45ª Ed., Porrúa, México, 1978.
- 3.- Ley del Seguro Social. 31ª Ed., Porrúa, México, 1980.
- 4.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge --- Trueba Barrera. 24ª Ed., Porrúa, México, 1974.
- 5.- Ley Federal del Trabajo. Tematizada, Comentada por Baltazar Cavazos Flores. 1ª Ed., Jus, México, 1975.
- 6.- Ley del Impuesto sobre la Renta. S.H.C.P., México, 1983.

PUBLICACIONES:

- 1.- Homenaje a Morelos en el Bicentenario de su Nacimiento. U.N.A.M., México 1965.
- 2.- Diario Oficial de la Federación del 2 de mayo de 1974; 1º de mayo de -- 1975 y 28 de abril de 1978.

ENCICLOPEDIAS:

- 1.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Ed. Bibliográfica, Buenos Aires, Argentina- 1970, Tomo XXV.

2.- Enciclopedia de las Ciencias Sociales. Ed. Aguilar, México, 1982, Vol. I

DICCIONARIOS.

1.- Diccionario de Derecho Usual. Guillermo Cabanellas, 10ª Ed., Buenos Aires Argentina, 1976, Tomo II.

2.- Diccionario Enciclopédico Pequeño Larousse. Ed. Barcelona, España, 1972.

CUADROS:

Uno.- Estadísticas económicas del Porfiriato. citado por Diego G. López Rosado. Historia y Pensamiento Económico de México, 1ª Ed. de la U.N.A.M., México 1969.

Dos.- México 50 años de Revolución Mexicana en cifras. Nacional Financiera, S.A., México 1963; citado por Diego G. López Rosado. Op. cit.