

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**EL TRABAJADOR DE INSTITUCIONES DE SEGUROS
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSE JESUS MALDONADO VACA

México, D. F.

1973



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

A MI MADRE:

Por su abnegación y cariño inolvidable.

A MI ADORADA ABUELITA:

Sra. Josefa Anaya de Vaca.

A MI PADRE.

Sr. Gabriel Maldonado Madrigal.
Como tributo póstumo.

IN MEMORIAM.

Srita. Catalina Vaca Anaya.

Quien con su ejemplo de honradez y verticalidad, supo orientarme en los momentos difíciles y de quien recibí siempre cariño y benevolencia para mis errores y aliento en mis proyectos.

AL SEÑOR LICENCIADO.

Horacio Núñez Ramírez.

Síntesis de responsabilidad y honradez,
espejo de las nuevas generaciones a -
quienes nos ha enseñado el camino del
estudio, de la rectitud y la integridad.

AL SEÑOR LICENCIADO.

José Dávalos Morales
Por cuya dirección fue posible la
elaboración de este estudio.

CON LA ESTIMACION DE SIEMPRE.

Para mis maestros, amigos y com-
pañeros de generación .

AL SEMINARIO DE

Derecho del Trabajo.

AL HONORABLE JURADO.

AL TRABAJADOR DE

Las Instituciones de Seguros.

Dedico este modesto trabajo a las clases campesina y obrera, quienes con su sangre hicieron posible estructurar el México moderno, pero que aún la deuda con ellos permanece insoluta.

AL CONSTITUYENTE DE 1917.

EL TRABAJADOR DE INSTITUCIONES DE SEGUROS
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

CAPITULO I.

1.- ANTECEDENTES DE LAS COMPAÑIAS DE SEGUROS EN MEXICO.

- A).- Primeras Compañías de Seguros en México.
- B).- Ley General de Sociedades de Seguros del 25 de Mayo de 1926.
- C).- Ley General de Instituciones de Seguros del 29 de Diciembre de 1934.

CAPITULO II.

2.- SITUACION DEL TRABAJADOR DE INSTITUCIONES DE SEGUROS HASTA EL 30 DE ABRIL DE 1969.

- A).- Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.
- B).- Concepto de Trabajador.
- C).- Concepto de Salario.
- D).- Salario que percibe el Trabajador.
- E).- Derechos y Prestaciones de que goza el Trabajador.
- F).- Obligaciones del Trabajador.

CAPITULO III.

3.- SITUACION ACTUAL DEL TRABAJADOR DE LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS.

- A).- Circular del mes de Abril de 1969 emitida por la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros.
- B).- Artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.
- C).- Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares del 15 de Noviembre de 1937.
- D).- Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares del 30 de Diciembre de 1953.
- E).- Nueva Ley Federal del Trabajo del 10. de Abril de 1970.
- F).- Decreto Presidencial del 13 de Julio de 1972.
- G).- Artículo 123 Constitucional Fracción XVI y XVII.

C O N C L U S I O N E S .

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

INTRODUCCION

A manera de preámbulo, considero que debo exponer las razones que me motivaron a tratar el tema de los trabajadores de las instituciones de seguros.

En el paso por la Facultad de Derecho, y en el estudio de cada una de las materias que integran el plan de estudios de la licenciatura respectiva, el Derecho Laboral me llamó poderosamente la atención y produjo en mi inquietudes que espero algún día puedan culminar en el ejercicio honrado y veraz de esta ciencia jurídica.

La historia de los pueblos se escribe con los esfuerzos por lograr su libertad, mejores condiciones de vida y justicia, ya que ésta como la libertad, han sido los ideales más preciados del hombre y por lo que ha luchado a través de su historia; una y otra se han conquistado con el precio de su sangre, arrebatando a sus gobiernos las garantías que le permitan al hombre buscar su felicidad y demás valores humanos.

La rebelión armada de 1910 en México, se originó por todas las injusticias de que era objeto la clase trabajadora, y al culminar ésta, el poder constituyente logró todas y cada una de las garantías sociales, con la única finalidad de favorecer a aquellos que eran explotados sin consideración alguna, sin tomar en cuenta el giro de la empresa; este beneficio parece no haber llegado a los trabajadores de las instituciones de seguros, en virtud de que les fueron vedadas casi todas estas garantías. De los trabajadores del país, los que prestan sus servicios en estas instituciones, son de los que se encuentran más abandonados, en virtud de que están fuera de la protección de legislación laboral.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES DE LAS COMPAÑIAS DE SEGUROS EN MEXICO.

A).- Primeras Compañías de Seguros en México.

B).- Ley General de Sociedades de Seguros del 25 de Mayo de 1926.

C).- Ley General de Instituciones de Seguros del 29 de Diciembre de 1934.

CAPITULO I

1.- ANTECEDENTES DE LAS COMPAÑIAS DE SEGUROS EN MEXICO.

- A).- Primeras Compañías de Seguros en México.
- B).- Ley de Seguros del 25 de Mayo de 1926.
- C).- Ley General de Instituciones de Seguros del 29 de Diciembre de 1934.

ANTECEDENTES DE LAS COMPAÑIAS DE SEGUROS:

Los antecedentes del contrato de seguro son muy antiguos, y no es posible atribuirsele este contrato a nación u hombre en particular, ya que la idea del seguro surgió de igual forma como han surgido todas las demás agrupaciones o asociaciones del hombre, para protegerse de los peligros que lo amenazaban, provenientes de las fieras, y los fenómenos naturales.

Esa necesidad de defenderse de todo lo que lo amenazaba en su vida cotidiana, lo obligó a agruparse en familias, aldeas, etc. y de ahí se derivaron otras organizaciones, así es de que de esa misma forma surgió la idea del seguro, en diferentes pueblos y de diferentes formas.

La ayuda mutua que se prestaron en estas agrupaciones se considera como principios del seguro.

Los antecedentes más claros y precisos de este contrato los encontramos cuando aparece el comercio organizado.

Uno de los pueblos de la antigüedad con más experiencia en la navega-

ción y el comercio, fueron los FENICIOS, entre los cuales ya se realizaban convenios, para cubrir las pérdidas ocasionadas por un naufragio.

Otro de los pueblos donde las compañías de seguros tuvieron su origen, fue BABILONIA cuando se encontraba en pleno florecimiento con los contratos llamados " PRESTAMO A LA GRUESA ", de ahí pasaron éstos a GRECIA y Roma, (estos contratos los menciona y explica el Código de Comercio Mexicano de 1884 en sus artículos del 794 al 811.

Las sociedades existentes en la edad media eran mutualistas y se dedicaban a hacer obras caritativas y a sepultar a los muertos, además de estas funciones, viendo la necesidad de auxiliar a sus socios, establecieron fondos para ello, aportando cuotas periódicas a la tesorería, y con esto ayudaban a los que sufrían pérdidas o daños causados por incendios, robos, inundaciones y otros acontecimientos fortuitos inherentes a las actividades que en esa época se practicaban.

En España, en el siglo XV se consideró al seguro como un contrato especializado.

En Inglaterra, en el siglo XVI no se consideraba al seguro como un negocio especializado y únicamente lo practicaban los comerciantes.

En el siglo XVIII fué cuando el contrato del seguro adquirió las características de una actividad especializada.

En Inglaterra es donde se fundan las primeras compañías de seguros.

LA ROYAL EXCHANGE DE LONDRES, es la que expide el primer contrato de

seguro de vida en el año de 1583.

Un incendio ocurrido en Londres en el año de 1666, es la causa que originó el seguro de incendio en Inglaterra, y se funda LA FIRE - - OFFICE, que se transforma en la primera sociedad anónima de seguros en Inglaterra.

LA LLOYDS DE LONDRES, quedó incorporada en el año de 1871, lleva el nombre de un café establecido en Londres, en virtud de que en este lugar era donde se reunían los que participaron en la fundación de esta organización.

De Europa el seguro pasó a los Estados Unidos de Norte América, todos sus contratos los celebraban con las compañías Inglesas, principalmente el ramo de Transporte Marítimo.

La primera empresa de seguros Norteamericana se estableció en Philadelphia.

De los Estados Unidos de Norte América pasó el contrato de seguros a nuestro país, por conducto de las agencias que se establecieron de compañías de Norte América, Canadá y de las agencias representantes de Inglaterra, que eran las que más prestigio tenían en esa época.

ANTECEDENTES DE LAS COMPAÑÍAS DE SEGUROS EN MEXICO.

En México existió en el año de 1789, en el Puerto de Veracruz, una a agrupación de comerciantes que cubría los daños de las mercancías ocu rridos en el transporte marítimo, en la carrera de Indias; esta com

pañía fue liquidada a causa de la guerra entre Inglaterra y España.

En el año de 1802 se estableció otra compañía de seguros en Veracruz, que se llamó "NUEVA ESPAÑA", ésta también operó únicamente en seguros marítimos.

Después de estas compañías mexicanas, aparecieron en nuestro país - cuatro agencias de empresas extranjeras: La Paternal del Perú, La Banqueros y Comerciantes de California, La Bienhechora de México y - La Massachussetts Benefit, de Boston; estas compañías después de operar algún tiempo, desaparecieron sin dejar huella y sin que alguna - autoridad o legislación se preocupara por proteger a los asegurados - de estas agencias. Menos aun se preocuparon por proteger a todos los trabajadores mexicanos que prestaban sus servicios en esas dependencias y que de la noche a la mañana quedaron sin trabajo.

Como se podrá apreciar, en México existieron compañías de seguros antes de que llegaran las agencias de las empresas extranjeras, solamente que en las compañías del país, únicamente trabajaban el contrato de seguro marítimo, y las extranjeras mejor organizadas y con el prestigio de sus países de origen, operaban en varios ramos y eran vistas con más confianza por los comerciantes del país.

Las agencias que operaron en México a principios del siglo XIX, y que fueron desapareciendo paulatinamente conforme se fué organizando el contrato de seguro en México, que culminó con la Ley General de Instituciones de Seguros del 29 de Diciembre de 1934 son las siguientes:

EN EL RAMO DE VIDA:

La Equitativa - - - - - Norteamericana.

La Mutua - - - - - de New York.
 La New York Life.
 La Germania - - - - - de New York.
 La Mutual Reserve Fund Life- - - - - de New York.
 La Travelers --- - - - - de Hartford.
 La Pacific Mutual.

EN EL RAMO DE INCENDIO:

Liverpool & London & Globe - - - - - de Liverpool, Ing.
 Northern Assurance Company - - - - - de Londres, Ing.
 North British & Mercantil - - - - - de Londres, Ing.
 La Magdeburguesa.
 London & Lancashire - - - - - de Liverpool, Ing.
 Royal Insurance Company - - - - - de Liverpool, Ing.
 Phoenix Assurance Company- - - - - de Londres, Ing.
 Manchester Fire Assurance Company- - - - - de Manchester, Ing.
 Comercial Union Hanseática - - - - - de Londres, Ing.
 Hamburgo Bremense; Sun Insurance Office - - - - Transatlantica.
 Norwich Union Fire Insurance Society. - - - - de Norwich, Ing.
 Helvetia.
 Union Assurance Society - - - - - de Londres Ing. y
 La Royal Exchange.

A).- PRIMERAS COMPAÑÍAS DE SEGUROS EN MEXICO.

Las primeras compañías de seguros en México, organizadas en la forma europea y operando en los ramos de Vida, Incendio y Transportes Marítimos, se constituyen tres en los últimos 20 años del siglo XIX y —

cinco en la primer década del siglo XX, con la finalidad de hacerles la competencia a las agencias de las compañías extranjeras.

Se fundaron en México dos compañías en el siglo pasado, que operaban el Ramo de Vida, ellas eran: LA MEXICANA, establecida en el año de 1887 y en 1890 apareció LA FRATERNAL. Desgraciadamente se vieron en la necesidad de ser liquidadas en la segunda década de haber sido fundadas.

A pesar del fracaso de estas compañías mexicanas, algunas personas se interesaron por organizar otras empresas y hacer la competencia a las extranjeras. Así, el 27 de Julio de 1897, surgió la Compañía General de Seguros Anglo Mexicana, (actualmente se llama Compañía General Anglo Mexicana de Seguros, S. A.).

Iniciandose el siglo XX, el 21 de Noviembre de 1901 apareció la Compañía de Seguros sobre la Vida llamada La Nacional, (actualmente -- Grupo Nacional Provincial de Seguros, S. A.).

Así, paulatinamente pero con más decisión, fueron apareciendo una tras otra las compañías mexicanas de seguros y el 30 de Abril de 1906, surge La Latinoamericana, Compañía de Seguros de Vida, (actualmente se llama La Latinoamericana, Seguros de Vida, S. A.) y para el Ramo de Incendio, se funda el 14 de Agosto de 1908 La Compañía de Seguros Veracruzana; aparte del Ramo de Incendio, esta compañía trabaja el Ramo de Transporte Marítimo y Tráfico de Cabotaje.

Otras de las compañías que se fundaron en esta década, en el año de 1901, fueron Seguros Monterrey del Círculo Mercantil, S. A., y en --

1902 la llamada La Confederación del Canada.

Las agencias generales que operaban en el año de 1910, representantes de empresas extranjeras en el Ramo de Incendio, eran:

Wm.B. Woodrow, Co. S. A.

Emilio Maevers.

Cfa. Ferrretera Mexicana, S. A.

Federico Ritter y Cfa.

Sommer Hermann y Cfa. Sucs.

Christlieb y Rubke.

E. T. Oakley.

Pablo Alexanderson-Soloschin y Cfa.

P. y J. Jaquiez Sucs. S. en C.

Hugo Marquard.

Royal Insurance Company.

Manuel A. Levy.

Geo Fuss y Cfa.

Watson Phillips y Cfa. Sucs.

R. A. Lacaud.

Norwich Union Insurance Society.

Guardian Assurance Company LTD.

North American Accident Insurance Co.

L'Union de Paris (Marcel Deffes-Xavier Reostan)

Jas. F. Macnabb y Cfa.

Enrique Wiechers.

General Acc. Fire & Life Ass. Corp. Ltd.

C. Von Reischach.

British Dominions Mar. Inc. Co.

Javier Reoostan.

Como puede apreciarse, la competencia que existía en 1910 en los -
contratos de seguros, era muy desfavorable para las compañías mexi-
canas en virtud de que únicamente existían 6; ya que para estas fe-
chas había desaparecido La Mexicana y La Fraternal y además tenían
que luchar contra el prestigio de las extranjeras, pero a pesar de
eso siguieron fundándose varias compañías, las cuales únicamente -
mencionaré por décadas hasta llegar a las que actualmente están o-
perando:

DE 1910 a 1920:

El Agente Viajero Sociedad Mutualista de Seguros.

Mexicana de Riesgos y Accidentes, S. A.

DE 1921 a 1930:

La Mutualista, Sociedad Cooperativa Nacional.

Compañía de Seguros Bancaria de Crédito.

Compañía General de Seguros, S. A.

La Estrella, S. A.

Los Leñadores del Mundo en México, S. A., Compañía de Seguros sobre
la Vida.

Unión de Seguros, S. A.

Compañía Mexicana contra Riesgos.

El Fenix de México, S. A.

La Estrella, S. A.

Seguros de Accidentes y Responsabilidad Civil, S. A.

El Fondo de Auxilio Sociedad Mutualista.

DE 1931 a 1935:

Se ha dividido así esta década, en virtud de que en el año de 1935 - fué cuando entró en vigor la Ley General de Instituciones de Seguros y la mayoría de las agencias de compañías extranjeras en este año, - es cuando retiran sus operaciones del país y queda el campo libre para las compañías mexicanas.

Las compañías que se fundaron en este quinquenio son:

El Fondo de Auxilio, Mutualidad de Seguros Sobre la Vida.

La Unión Mutualista S. C. de R. L.

El Seguro Mutuo S. C. de R. L.

Ana, Sociedad Mexicana Mutualista de Seguros de Automóviles.

Compañía Mexicana de Seguros de Accidentes, S. A.

Seguros Generales Ana, S. A.

El Roble, S. A., Compañía de Seguros sobre la Vida.

El Aguila, S. A.

A.M.A.S.A.

América, Compañía General de Seguros, S. A.

La Azteca, Compañía Mexicana de Seguros, S. A.

La Mutualista de México, Compañía General de Seguros, S. A.

Seguros Protección Mutua, S. A.

Protección Mutua, Sociedad General de Seguros.

Previsión Obrera, Sociedad Mutualista de Seguros sobre la Vida.

La Protectora, Compañía General de Seguros, S. A.

Seguros de México, S. A.

En el año de 1935 operaban en el país unas cuantas compañías mexica-

nas, en virtud de que la mayoría de ellas no soportaron la presión de las compañías extranjeras, así es de que se vieron en la necesidad de darlas de baja y liquidarlas.

Para estas fechas existían en México las siguientes agencias extran geras:

Albinela Versicherunes Aktiengesellschaft, Hamburg.

Alliance Assurance Co. Ltd.

Allianz & Stuttgarter Verein V.A.G. Berlin.

Assicurazioni Generali.

Assurances Generales Contre l'Incendie.

Atlas Assurance Co. Ltd.

Baloise Cie. d'Assurances Contre l'Incendie.

British and Foreign Marine Insurance Co. Ltd.

British Insurance Co. Ltd.

Commercial Union Assurance Company, Ltd.

Eagle Star and British Dominions Insurance Co. Ltd.

Imperial Marine and Fire Insurance Co. Tokio.

Liverpool and London and Globe Insurance Co., Ltd.

London Assurance.

London and Lancashire Insurance Co. Ltd.

London and Provincial Marine and General Insurance Co. Ltd.

Magdeburger Feuerversicherunes Gesellschaft, Magdebur.

Mannheimer Versicherunes Ges.

Nord-Deutsche Versicherunes-Gesellschaft.

Northern Assurance Co. Ltd.

Norwich Union Fire Insurance Society, Ltd.

Palatine Insurance Co., Ltd.

Phoenix Assurance Co. Ltd.

Royal Exchange Assurance.
Royal Insurance Co. Ltd.
Scottish Union and National Insurance Co.
Sea Insurance Co. Ltd.
State Assurance Co.
Sun Insurance Office.
Union Assurance Society, Ltd.
World Auxiliaty Insurance Corporation Ltd.
Yorkshire Insurance Co. Ltd.

Para fines del año 1935 casi habían desaparecido todas las empresas extranjeras, y solamente quedaban las mexicanas.

DE 1936 a 1940 se constituyeron las siguientes compañías mexicanas:

La Comercial, S. A. Cía. Mexicana de Seguros Generales.
Aseguradora Mexicana, S. A.
Pan America de México, Cía. de Seguros sobre la Vida, S. A.
Aurora, S. A., Cía. Mexicana de Seguros.
Seguros del Pacífico, S. A.
Alianza Hispano Americana, S. A. de Seguros.
Sociedad Anónima de Reaseguros Alianza.
Aseguradora Anahuac, S. A.
Monterrey Cía. de Seguros sobre la Vida, S. A.
Compañía Mexicana de Seguros La Equitativa, S. A.
La Peninsular Cía. General de Seguros, S. A.
El Fenix de México, S. A.
El Mundo, S. A. Cía. Mexicana de Seguros.

La Continental Seguros, S. A.
La Indo Latina, Cía. General de Seguros, S. A.
La Metropolitana Cía. Mexicana de Seguros, S. A.
La Provincial Cía. General de Seguros, S. A.
La Territorial S. A., Cía. General de Seguros y Reaseguros.
El Agente Viajero, Sociedad Mutualista de Seguros sobre la Vida.
Aseguradora del Norte, S. A.
Seguros Monterrey del Circulo Mercantil, S. A.
Aseguradora de Occidente, S. A.

DE 1941 a 1950:

Alpha, S. A. de Seguros.
Aseguradora Cuauhtémoc, S. A.
Aseguradora de Crédito, S. A. Institución Mexicana de Seguros.
Central de Seguros, S. A.
La Consolidada, Cía. General de Seguros, S. A.
Mutualista de Seguros Agrícolas La Laguna.
Cía. Mexicana de Seguros del Centro, S. A.
El Potosi, S. A. Cía. Mexicana de Seguros.
El Sol, S. A. Cía. de Seguros Generales.
La Atlantida, Seguros Generales, S. A.
La Concordia Sociedad Anónima de Seguros.
La Hispano Mexicana, S. A. Cía. de Seguros sobre la Vida.
La Interamericana, S. A. Cía. de Seguros.
La Libertad, Cía. General de Seguros, S. A.
La Oceanica, S. A. Cía. de Seguros.
La Previsora, S. A. Cía. Mexicana de Seguros Generales.
La Victoria Cía. de Seguros, S. A.

Seguros Chapultepec, S. A. Institución Mexicana de Seguros.
 Nueva Galicia Cía. de Seguros Generales, S. A.
 Oriente de México Cía. Mexicana de Seguros, S. A.
 Seguros Atlas, S. A.
 Seguros de Puebla, S. A. Institución Mexicana de Seguros.
 Seguros Progreso, S. A.
 Seguros Tepeyac, S. A. Cía. Mexicana de Seguros Generales.
 Unión Reaseguradora Mexicana, S. A.
 Wood Cía. General de Seguros, S. A.
 Aseguradora del Noroeste, S. A.

DE 1951 a 1960:

Aseguradora de Baja California, S. A.
 Aseguradora Reforma, S. A., Cía. General de Seguros.
 Aseguradora Universal, S. A. Cía. de Seguros y Reaseguros.
 CAJEME, Sociedad Mutualista de Seguros Agrícolas y de Incendio.
 Cosmos, S. A. Cía. de Seguros Generales.
 La Californiana Cía. General de Seguros, S. A.
 La Colonia, S. A., Cía. de Seguros Generales.
 La Ibero Mexicana, S. A. Seguros de Vida.
 Reaseguradora Patria, S. A.
 Seguros Independencia, S. A. Institución de Seguros sobre la Vida.
 Seguros La Vanguardia, S. A.
 Torreón, Sociedad Mutualista de Seguros.

Para el año de 1950 se habían liquidado casi todas las compañías fundadas antes de 1935 y algunas de las constituidas después, igualmente algunas se fusionaron con otra compañía, y otras cambiaron de Ra-

zon Social, como lo muestra la siguiente relación:

La Mexicana.

Mexicana de Riesgos y Accidentes, S. A.

La Mutualista, Sociedad Cooperativa Nacional (antes La Mexicana).

Compañía de Seguros Bancaria de Crédito.

Compañía General de Seguros, S. A.

La Estrella, S. A.

Los Leñadores del Mundo en México, S. A. Compañía de Seguros Sobre La Vida.

Compañía Mexicana contra Riesgos.

La Estrella, S. A.

Seguros de Accidentes y Responsabilidad Civil, S. A.

La Unión Mutualista, S. C. de R. L.

El Seguro Mutuo, S. C. de R. L.

Ana, Sociedad Mexicana Mutualista de Seguros de Automóviles.

Compañía Mexicana de Seguros de Accidentes, S. A.

Seguros Generales Ana, S. A. (cambio la Razón Social a Aseguradora-Internacional, S. A.).

El Roble, S. A., Compañía de Seguros sobre la Vida (se fusionó con la Aseguradora Anahuac).

El Aguila, S. A., (se fusionó con La Nacional, S. A.)

A.M.A.S.A. (absorbida por La Azteca, S. A.)

La Mercantil, Compañía General de Seguros, S. A.

Aseguradora Obrera Sociedad Mutualista.

Ada, Sociedad Mexicana Mutualista de Seguros.

Aseguradora Universal, S. A. (traspasó cartera a La Continental, S. A.)

Aseguradora Excelcior, S. A.

Aseguradora General Huasteca, S. A. (se fusionó con La previsora, S. A.).

El Alba, S. A.

Aseguradora Industrial, S. A. (se fusionó con La Metropolitana, - S. A.).

Aseguradora Yucateca, S. A. (cambió su Razón Social a Aseguradora del Sureste).

La Mutualidad Comarcal Mercurio, S. A. Compañía de Seguros Generales.

Compañía de Seguros Interamericana, S. A.

El Porvenir, S. A.

Aseguradora Internacional, S. A.

Actualmente están trabajando en el país más de cincuenta compañías mexicanas de seguros.

B).- LEY DE SOCIEDADES DE SEGUROS DEL 25 DE MAYO DE 1926.

Antes de la elaboración de esta Ley existieron diferentes reglamentos, decretos y leyes.

La intención no es la de hacer una relación del contenido de las diferentes leyes, reglamentos y decretos y de las modificaciones a - las mismas que sobre esta materia se han erogado desde el año de - 1854 a 1926, sino simplemente se desea realizar un trabajo de antecedentes históricos de estas leyes, enunciándose en algunos casos - los títulos y capítulos en que se dividen.

El Código de Comercio de México de 1854, trata únicamente el contrato de seguros de conducción terrestre, los requisitos que debe llenar y la forma en que debe realizarse, así como el riesgo que se corre enunciándolo en sus artículos del 315 al 322.

En sus artículos 620 al 637 regula el contrato a la gruesa, ventura o préstamo a riesgo marítimo, el cual se ha considerado como antecedente al contrato de seguro.

Del artículo 638 al 702 reglamenta el contrato de los seguros marítimos, su forma y requisitos, pero aún no se reglamentan las compañías de seguros.

El Código de Comercio de los Estados Unidos Mexicanos, conocido como Código de 1884, dedicó al contrato de seguros varios artículos - para su reglamentación.

En el Libro Primero, Título IV, Capítulo V.

Regula a los comisionistas de seguros con los artículos 257 al 259.

En el Libro Segundo, Título VIII, Capítulo Único,

Regula a los seguros mercantiles del artículo 671 al 724.

En el Libro Tercero, Título III, Capítulo III.

A los seguros marítimos.

Sección I.- Forma de este contrato, del artículo 1259 al 1266.

Sección II.- Cosas que pueden ser aseguradas y valuación de ellas, - del artículo 1267 al 1276.

Sección III.- Obligaciones entre el asegurador y el asegurado, del - artículo 1277 al 1300.

Sección IV.- De las cosas en que se anula, rescinde o modifica el -- contrato de seguros, del artículo 1301 al 1311.

Sección V.- Abandono de las cosas aseguradas, del artículo 1312 al - 1340.

En virtud de las facultades concedidas al Ejecutivo de la Unión - por decreto del 4 de Junio de 1887 se expidió el Código de Comercio de los Estados Unidos Mexicanos, llamado Código de Comercio de 1889.

Para no perder la costumbre y ni salirse de los lineamientos que - hasta entonces se habían seguido en materia de contratos de seguros, El Ejecutivo, reglamentó el mismo, dentro de la legislación - del Código de Comercio y dejó en plena libertad a las compañías y agencias para que se administraran y siguieran operando como mejor les conviniera; dejando en desamparo a los asegurados, así como a los trabajadores que en ellas laboraban.

Esto no es de extrañarnos, ya que la situación que imperaba en esa época con la reelección del General Porfirio Díaz a la Presidencia del país, nadie se preocupaba por este tipo de negocios y se dejaba a los comerciantes sin protección.

Si no se legislaba para proteger al asegurado que continuamente era defraudado, menos lo harían para proteger al trabajador, que era - el que más abandonado se tenía en esa época, y actualmente.

Este Código de Comercio de los Estados Unidos Mexicanos de 1889, de dicó al contrato de seguros los siguientes capítulos; a saber:

Libro Segundo, Título VII de los Contratos de Seguros.

Capítulo I.- Del contrato de seguros en general, del artículo 392 - al 397.

Capítulo II.- Del seguro contra incendio, del artículo 398 al 425.

Capítulo III.- Del seguro sobre la vida, del artículo 426 al 441.

Capítulo IV.- Del seguro de transportes terrestres, del artículo -
442 al 447.

Capítulo V.- De las demás clases de seguros, el artículo 448.

Libro Tercero, Título III de los Contratos Especiales del Comercio Marítimo.

Capítulo VIII.- De los seguros marítimos.- De la forma de este con
trato, del artículo 812 al 817.

Capítulo IX.- De las cosas que pueden ser aseguradas y su valuación,
del artículo 818 al 829.

Capítulo X.- Obligaciones entre el asegurador y el asegurado, del -
artículo 830 al 855.

Capítulo XI.- De las cosas en que se anula, rescinde o modifica el-
contrato de seguros, del artículo 856 al 863.

Capítulo XII.- Del abandono de las cosas aseguradas, del artículo -
864 al 880.

Antes de 1892, no existía en nuestro país legislación que indicara-
la forma de la constitución y autorización de las compañías de segu
ros, la forma de operar y su administración; eso daba lugar a que -

solamente existieran agencias de empresas extranjeras.

A falta de legislación que cumpliera con las necesidades de la época, el Poder Ejecutivo envió al Congreso de la Unión un proyecto de Ley.

De acuerdo con el proyecto presentado a las Cámaras, nació la primera Ley sobre las compañías de seguros, la cual fué publicada el día 16 de Diciembre de 1892, contenía unicamente 21 artículos.

En el año de 1908 propone el Ejecutivo la Ley relativa a la organización de las compañías de seguros de vida; fué publicada en el -- Diario Oficial el 25 de Mayo de 1910, contaba esta Ley con siete -- capítulos y 91 artículos. Los referidos capítulos son:

I.- De la organización de las compañías de seguros sobre la vi da y sus operaciones.

II.- De las reservas y su inversión.

III.- De los informes y cuentas anuales.

IV.- De la vigilancia de las compañías.

V.- De las medidas en los casos de insolvencia de las compañías.

VI.- Disposiciones Generales y

VII.- Penas.

Mediante esta Ley quedó derogada la Ley del 16 de Diciembre de 1892. Como esta Ley estipulaba la creación de un Reglamento para la Ley de

las Compañías de Seguros sobre la Vida, éste fué publicado en el -
Diario Oficial de la Federación el 24 de Agosto de 1910; contenía -
seis capítulos. A saber:

I.- De la organización de las compañías de seguros sobre la vi
da y sus operaciones.

II.- De las reservas y de su inversión.

III.- De los informes y cuentas anuales.

IV.- De la vigilancia de las compañías.

V.- De providencias para el caso de insolvencia y

VI.- Disposiciones generales.

Dado que el seguro se generalizaba en México el 27 de Noviembre de-
1923, se substituyó el Reglamento de 1910, en virtud de que para --
esa época ya no era funcional el Reglamento, así es de que el 24 de
Diciembre de 1923 se publicó en el Diario Oficial de la Federación-
otro, conteniendo seis capítulos también:

I.- La organización de las compañías de seguros sobre la vida
y sus operaciones.

II.- De las reservas y de su inversión.

III.- De los informes y cuentas anuales.

IV.- De la vigilancia de las compañías.

V.- De las providencias para el caso de insolvencia y

VI.- Disposiciones Generales.

El día 29 de Marzo de 1926 se decretó un Reglamento para la liquidación de las compañías de seguros sobre la vida, el cual fué publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 8 de Abril - de 1926 y consta de 15 artículos principales, en los cuales se instituyó la forma y el procedimiento a seguir en caso de liquidación de las compañías de seguros sobre la vida.

Al transcurso de los años y como cada vez más se desarrollaba el contrato de seguros en México, era necesario la modificación de la Ley en vigor.

Viendo esa necesidad, el Ejecutivo presentó un nuevo proyecto de la Ley General de Seguros; se suprimían las divisiones de las Leyes anteriores y se trató de dejar debidamente aclarado lo que deberian acatar las instituciones de seguros, y los requisitos para la autorización de las compañías.

El 25 de Mayo de 1926 se aprobó la nueva Ley General de Sociedades de Seguros, la cual fué publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de Mayo de 1926 y constaba de nueve capítulos:

I.- Del concepto y organización de las sociedades de seguros.

II.- De las reservas y su inversión.

III.- De los informes y cuentas anuales.

IV.- De la vigilancia e inspección de las compañías.

V.- De la disolución y liquidación de las compañías de seguros.

VI.- De las sociedades mutualistas.

VII.- De las disposiciones generales.

VIII.- De las juntas, arbitrajes y su funcionamiento y

IX.- De las sociedades.

El capítulo Primero de la Ley General de Sociedades de Seguros, establece los requisitos que deben llenar las sociedades para fungir como compañías de seguros, así como las cantidades que deben depositarse por cada ramo en que desean operar, la forma de recuperar los gastos de establecimiento, además que las compañías deberán constituirse como Sociedades Anónimas, manifestar las tablas de mortalidad con que serán calculadas las primas para los seguros de vida y la situación de las agencias de compañías extranjeras.

En el Capítulo Segundo establece la obligación que tienen las compañías de seguros de ir formando las reservas necesarias para cubrir sus compromisos adquiridos con los asegurados, así como los diferentes tipos de reservas, el porcentaje adecuado para cada ramo en que opera la sociedad, la forma en que deben invertirse las reservas, la prohibición de determinadas inversiones y la obligación de llevar un registro del depósito de las reservas en el Banco de México,

S. A.

El Capítulo Tercero establece las obligaciones que tienen las sociedades mexicanas y agencias extranjeras con la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; que son las de los informes y cuentas anuales, de ingresos, egresos, pérdidas, ganancias, inventario, balance general de cuentas activas y pasivas, siniestros, distribución de las utilidades, libro de contabilidad y avalúo de los bienes inmuebles adquiridos.

En el Capítulo Cuarto, establece que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, es la capacitada para ejercer la vigilancia e inspección de estas sociedades, e indica la forma en que debe hacerlo.

El Capítulo Quinto establece las bases y el procedimiento que debe seguirse para la disolución y liquidación de las compañías de seguros, cuando ya no puedan sostenerse por alguna de las causas que el mismo capítulo establece.

El Capítulo Sexto establece los requisitos que deben llenarse para considerarse como Sociedades Mutualistas, y las causas en que puede ocurrir la disolución e insolvencia de estas sociedades.

El Capítulo Séptimo establece las disposiciones generales, y en él se reglamentan diferentes temas que son: Los compromisos recíprocos entre las demás compañías, reglas establecidas para fijar el importe de las primas, el reaseguro, los préstamos e los asegurados, prohibiciones a las compañías de asegurar menores de 14 años,

los casos de falsedad en la edad de los asegurados, forma de los contratos con sus agentes, y los casos de traspaso de cartera o fusión de las compañías de seguros.

El Capítulo Octavo establece la forma de procedimiento que debe -- llevarse en caso de controversia de las compañías de seguros con -- uno o varios de sus asegurados, cuando éste o éstos reclaman el -- cumplimiento de una obligación en caso de siniestro y la compañía -- no quiere cumplirlo.

El Capítulo Noveno.- De las Sanciones: Este establece las sancio- nes a que se hace acreedora la institución de seguros en caso de -- no cumplir con los requisitos para su autorización, y opera sin es- tas; igualmente establece las sanciones a que se hace merecedor el agente que trabaja con alguna de las compañías que se encuentren -- en el caso anterior, así como por otorgar descuentos o ceder comi- siones a los asegurados para que tomen el seguro.

La Ley General de Sociedades de Seguros en ninguno de sus capítu- los o mejor dicho ni en uno solo trata lo referente a los trabaja- dores de las instituciones, al único que menciona es al agente, y lo hace solamente para señalar las penas a que se hace acreedor -- cuando comete alguna violación de las que esta Ley menciona, pero- no establece una sola prestación a la que pueda tener derecho el -- agente de seguros, a excepción de la comisión que le corresponde -- por las primas de seguros pagadas.

Deja al trabajador en el seno de las legislaciones del trabajo que rigen a todos los trabajadores otorgándole las mismas obligaciones.

C).- LEY GENERAL DE LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS.

Con todas las modificaciones y ampliaciones llevadas a cabo a la Ley Sobre Seguros, desde el año 1892 a 1935 y el constante desarrollo de las instituciones de seguros, era necesario y estrictamente indispensable se modificara la Ley vigente para hacerla más operante, por lo que el Ejecutivo haciendo uso de las facultades extraordinarias que se le otorgan para legislar en materia de seguros por decreto del 29 de Diciembre de 1934, somete a la consideración de las Cámaras del Congreso de la Unión, un nuevo proyecto de Ley el día 26 de Agosto de 1935, creándose así la Ley General de Instituciones de Seguros y fué publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Agosto de 1935.

Esta Ley tiene como antecedentes toda la legislación que se ha erogado a la fecha desde el año de 1892, que es el año en que aparecen las primeras legislaciones de seguros independientes, ya que anteriormente a esta fecha el contrato de seguros se regía por el Código de Comercio con capítulos especiales.

En el año de 1935, era necesaria una legislación sobre seguros más estricta para la organización de dichas instituciones, así como su funcionamiento y la Ley del 31 de Agosto vino a dar esa pauta que era necesaria, originando la terminación de casi todas las agencias que existían en nuestro país representando instituciones de seguros extranjeras, dejando así un campo más amplio para el progreso de las compañías mexicanas.

Antes de mencionar los títulos y capítulos en los que se divide esta Ley, simplemente enunciaré los decretos y reglamentos que emana

ron del Poder Legislativo y del Ejecutivo del año de 1926 a la fecha de esta Ley del 31 de Agosto de 1935.

En primer término tenemos el Reglamento de la Ley General de Sociedades de Seguros del 25 de Noviembre de 1926 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Noviembre de 1926.

Este Reglamento se componía de los siguientes capítulos; A saber:

Capítulo I.- Del concepto y organización de las Sociedades de Seguros.

Capítulo II.- Título I.- De las Reservas. Título II.- De las inversiones de las reservas.

Capítulo III.- De los informes y cuentas anuales.

Capítulo IV.- De la vigilancia e inspección de las compañías.

Capítulo V.- De la disolución y liquidación de las compañías de seguros.

Capítulo VI.- De las Sociedades Mutualistas.

Capítulo VII.- De las disposiciones generales.

Capítulo VIII.- De las Juntas Arbitrales y su funcionamiento y

Capítulo IX.- De las sanciones.

El 19 de Enero de 1931, al darse cuenta que la Legislación vigente de seguros ya no era operante, se presentó al Congreso de la Unión para su discusión y aprobación el decreto por el cual se modifica la Ley General de Sociedades de Seguros, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de Enero de 1931.

Constaba dicho decreto de 4 artículos y 3 transitorios.

El primero adiciona al artículo 13, el segundo reforma la fracción IV del artículo 14 y el tercero reforma el artículo 15 de la misma Ley, y el cuarto reforma los artículos 30, 31 y 33.

El 10. de Agosto de 1932 fué publicado en el Diario Oficial el decreto que adiciona el Reglamento de la Ley General de Sociedades de Seguros y constaba de un sólo artículo que adicionaba al 143 y un artículo transitorio.

En el año de 1934 en el mes de Diciembre, se publica otro decreto que adiciona el Reglamento de la Ley General de Sociedades de Seguros, este decreto se componía de considerando y un sólo artículo, que adiciona la Fracción I del artículo 46.

El 29 de Enero de 1935 fué publicado en el Diario Oficial de la Federación el decreto que reforma la Ley General de Sociedades de Seguros, y que se componía de considerando y dos artículos, así como de dos transitorios.

El artículo 10. reforma el inciso VI del artículo 14 de la Ley Ge-

neral de Sociedades de Seguros del 25 de Mayo de 1926.

El artículo 2o. reforma el artículo 23 de la misma Ley.

El 29 de Enero de 1935 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que reforma el Reglamento de la Ley General de Sociedades de Seguros y que consta de un sólo artículo, el cual reforma el artículo 26; y un artículo transitorio.

El 23 de Marzo de 1935 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que adiciona la Ley General de Sociedades de Seguros y se componía de un solo artículo que adicionaba el artículo 56 de la Ley General de Sociedades de Seguros.

La Ley General de Instituciones de Seguros del 31 de Agosto de 1935, por facultades otorgadas al Ejecutivo por decreto de Diciembre de 1934, se divide en 6 títulos y 12 capítulos con 146 artículos y 9 transitorios; a saber:

Título Preliminar.- Capítulo Unico.

Título I.- De las Instituciones de Seguros.

Capítulo I.- De las autorizaciones y de la organización.

Capítulo II.- Del funcionamiento.

Título II.- De las reservas y de su inversión.

Capítulo I.- De las reservas.

Capítulo II.- De la inversión de las reservas y

Capítulo III.- Del control de las inversiones.

Título III.- De la vigilancia e inspección.

Capítulo I.- Informes y cuentas.

Capítulo II.- De la vigilancia e inspección de las instituciones.

Título IV.- De la disolución de las instituciones de seguros.

Capítulo Unico.

Título V.- De las relaciones fiscales de los procedimientos y de las sanciones.

Capítulo I.- De las Relaciones fiscales.

Capítulo II.- De los procedimientos y

Capítulo III.- De las sanciones.

La Ley General de Instituciones de Seguros del 26 de Agosto de 1935 establece:

Título Preliminar: Este título ocupa el lugar del capítulo séptimo de la Ley General de Sociedades de Seguros, titulado Disposiciones-Generales, y establece cuales son las instituciones nacionales de -

seguros, el uso de la palabra seguro, los casos de traspaso de -
cartera o de fusión de dos o más instituciones de seguros.

Título Primero.- De las instituciones de seguros: Establece que
la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, es la única capaci-
tada para otorgar autorizaciones a las instituciones de seguros,
si éstas cumplen los requisitos que exige la Ley.

Igualmente establece la forma de revocación de la autorización, -
así como la organización que deberá tener cada institución de se-
guros, y se constituirán con arreglo a lo dispuesto en la Ley Ge-
neral de Sociedades Mercantiles.

El funcionamiento, es otro de los capítulos de este título y ésta
blece la forma en que funcionarán las instituciones de seguros, -
así como en algunos casos el pago de siniestros.

Título Segundo.- De las reservas y su inversión: Las institucio-
nes tienen la obligación de constituir las reservas técnicas, las
reservas de riesgo en curso, y las reservas de media en primas, -
etc. Las reservas deben ser calculadas de acuerdo a la tabla de
mortalidad existente; estas reservas son para garantizar las obli-
gaciones que adquiere la institución de seguros para con sus ase-
gurados.

La inversión de las reservas la señala esta Ley, indicando la for-
ma en que debe hacerse, así como las instituciones con quien pue-
de llevar a cabo estas inversiones y la materia en la cual puede-
invertir.

El control de las inversiones: Las instituciones de seguros tienen la obligación de llevar un control de todas sus inversiones, para poderlas justificar en el momento en que sea requerido.

Título Tercero.- De la vigilancia e inspección: En este título se establecen todas las obligaciones que en materia de información y cuentas, tienen que otorgar las instituciones de seguros a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como son ingresos, egresos, libros de contabilidad para cada ramo y cada tipo de operaciones dentro de la institución, registro de pólizas, endosos, siniestros, vencimientos, préstamos sobre pólizas de vida, etc.

Asimismo se establece que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público es la que ejercerá la vigilancia e inspección de las instituciones de sus sucursales, agencia, y la forma en que cumplirá con esta obligación la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Título Cuarto.- De la disolución de las instituciones de seguros: Aquí se establece cuando pueden ser declaradas en estado de disolución las instituciones de seguros, la forma en que ocurrirá, así como el procedimiento que tendrá que seguirse para llegar a la disolución de la institución.

Título Quinto.- De las relaciones fiscales, de los procedimientos y de las sanciones: Se establece en este capítulo los impuestos que tiene la obligación de cubrir la institución de seguros al Estado, y éstos son por ubicación, operaciones, utilidades, primas y sobregiros comerciales.

Estos impuestos son conocidos con la denominación, predial municipal

pal de patente o sobregiros comerciales, impuesto federal sobre primas, y el impuesto sobre las utilidades líquidas anuales.

Los procedimientos: Aquí se regulan los procedimientos y la forma en que deberán llevarse en caso de que surja una controversia entre un asegurado y una institución de seguros, cuando exista una reclamación hecha por el asegurado y la institución se resista a cubrir la indemnización, el asegurado deberá seguir el proceso en la forma que aquí se reglamenta, antes de turnarlo a los tribunales comunes.

Las sanciones: En este capítulo se establecen las sanciones a que se hace merecedor un agente o la propia institución de seguros cuando incurre en alguna de las violaciones mencionadas en este capítulo.

Como podrá apreciarse, todas las legislaciones sobre seguros no se preocuparon por el trabajador de estas instituciones y lo abandonaron dejando que se reglamentara por las legislaciones del trabajo que regían en esa época, indicándoles las mismas obligaciones pero no los mismos derechos que estas leyes de trabajo les otorgaban a los demás trabajadores.

El maestro Federico J. Anaya Sánchez, opina respecto a la Ley General de Instituciones de Seguros, en su libro de Derecho Ocupacional lo siguiente: "La Ley General de Instituciones de Seguros es aplicada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Comisión Nacional de Seguros, dentro de la ley en cuestión encontramos disposiciones que limitan la esfera jurídica de los —

particulares en materia ocupacional. En efecto, el artículo 3o. establece prohibiciones tanto para personas físicas como morales en el sentido de que estas puedan dedicarse a actividades aseguradoras. La fracción I señala que se prohíbe a toda persona física y a toda persona jurídica que no tenga el carácter legal de institución de seguros, la práctica de cualquiera operación activa de seguros en territorio mexicano.

Para el funcionamiento de las instituciones de seguros, se requiere haber cumplido con los requisitos que señala el artículo 12 de la Ley General de Instituciones de Seguros y obtener la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quien tiene facultades discrecionales para otorgarla o no.

El artículo 55 de la Ley establece que para el ejercicio de la actividad de agente de seguros se requiere autorización que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público otorgará discrecionalmente; tienen limitada su libertad para dedicarse a la ocupación de agente de seguros todas las personas que funjan como funcionarios o empleados federales o locales, funcionarios o empleados de instituciones de crédito o de fianzas, y en general cualquier persona física o moral, que por su posición o por cualquier otra circunstancia pueda ejercer coacción para contratar seguros.

Tampoco las personas que tengan el carácter de contratantes de empleados de estos en la celebración de alguna operación de seguros, pueden ser agentes respecto del mismo: (artículo 58, Ley General de Instituciones de Seguros).

El artículo 115 de la Ley que comentamos, también limita la liber

tad ocupacional de los particulares cuando son funcionarios o empleados encargados de la inspección y vigilancia de las instituciones de seguros, ya que en este caso no pueden ser ni consejeros, ni administradores, funcionarios, empleados o agentes de las instituciones o establecimientos que se encuentren bajo la aplicación de la Ley General de Instituciones de Seguros y sujetas a la inspección y vigilancia de la Comisión Nacional de Seguros.

La excepción a la regla se admite por cuanto a los locales de la Comisión Nacional de Seguros ⁽¹⁾.

Después de esta Ley se erogan diferentes decretos, leyes y reglamentos, aplicables a las instituciones de seguros, pero todas encaminadas a reglamentar su organización, funcionamiento y las obligaciones de las instituciones hacia el Estado, así como reformas a la Ley General de Instituciones de Seguros hasta llegar a la situación que actualmente guarda esta Ley.

Todos los reglamentos, decretos y leyes, fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación en las siguientes fechas:

El 31 de Agosto de 1936; decreto que reforma la Ley General de Instituciones de Seguros.

El 27 de Noviembre de 1936; el Reglamento del Seguro de Grupo.

El 3 de Julio de 1937; el decreto que reforma la Ley General de Instituciones de Seguros.

El 30 de Junio de 1938; el decreto que adiciona la Ley General de

(1) Federico J. Anaya Sánchez, Derecho Ocupacional, Ed. N.U.E.V.A. S. de R. L. Mex. 1956, pág. 243.

Instituciones de Seguros.

El 14 de Febrero de 1940; el decreto que adiciona la Ley General de Instituciones de Seguros.

El 16 de Abril de 1946; el decreto que reforma la Ley General de Instituciones de Seguros.

El 28 de Septiembre de 1946; el Reglamento de la Comisión Nacional de Seguros.

El 31 de Diciembre de 1947; decreto que reforma la Ley General de Instituciones de Seguros.

El 31 de Diciembre de 1947 la Ley que regula las inversiones de - las instituciones de seguros, instituciones de fianzas, bancos de capitalización en títulos valores en serie, en inmuebles y préstamos hipotecarios.

El 31 de Diciembre de 1947; la Ley Federal del Impuesto sobre Primas recibidas por instituciones de seguros.

El 16 de Febrero de 1949; decreto que reforma y adiciona la Ley de Instituciones de Seguros.

El 30 de Diciembre de 1950; Ley que adiciona la Ley General de - Instituciones de Seguros.

El 5 de Enero de 1952; el decreto que reforma la Ley General de - Instituciones de Seguros.

El 31 de Diciembre de 1953 el decreto que reforma y adiciona la - Ley General de Instituciones de Seguros.

El 28 de Diciembre de 1954; decreto que reforma y adiciona la Ley

General de Instituciones de Seguros.

El 14 de Febrero de 1955; el decreto que modifica la Ley Federal del Impuesto sobre primas recibidas por Instituciones de Seguros.

El 29 de Septiembre de 1955; Reglamento de Agentes de las Instituciones de Seguros.

El 24 de Diciembre de 1955; Reglamento de las Operaciones de descuento y redescuento a que se refiere la Fracción XII del artículo 85 de la Ley General de Instituciones de Seguros.

El 28 de Febrero de 1956; el Reglamento de la Comisión Nacional de Seguros.

El 31 de Diciembre de 1956; Decreto que reforma la Ley General de Instituciones de Seguros.

Como puede apreciarse en todas las leyes o decretos emanados del Congreso de la Unión y del Poder Ejecutivo con relación a las instituciones de seguros; únicamente se trata el problema de la constitución, funcionamiento, autorización, administración y forma de inversión de las reservas, cancelación, liquidación, así como la admisión de agentes y la prohibición hacia los particulares que desearan dedicarse a ese ramo sin la previa autorización de la Secretaría de Estado correspondiente. En la actualidad la Secretaría de Hacienda y Crédito Público es la encargada de la vigilancia de estas instituciones.

El trabajador de estas empresas fué olvidado por estas legislaciones.

Antes de la Constitución de 1917, con las facilidades que otorga-

ban los gobiernos a las empresas, podían estas explotar al trabajador sin sufrir ninguna sanción. Después de la Constitución, - en virtud de las facultades que otorgaba la misma a los legisladores de los Estados para reglamentar todo lo relacionado a la - materia de trabajo, las instituciones de seguros no fueron afectadas y prosiguieron con la explotación de sus trabajadores.

Los gobiernos existentes de lo único que se preocuparon y legislaron con referencia a las instituciones de seguros, fué la de - establecer las sanciones a que se hace merecedor un agente de se guros, cuando para el criterio de la institución, éste ha violado al guna de las normas vigentes relacionadas con la misma; pero nunca - le otorgaron ni una sola prestación, a excepción de la de cobrar - sus comisiones por concepto de las primas íntegramente pagadas a - la institución, este es el único derecho que se otorgaba al agente y que a la fecha no ha variado, ya que al agente no se le considera como trabajador por estas instituciones.

CAPITULO II

SITUACION DEL TRABAJADOR DE INSTITUCIONES DE SEGUROS HASTA EL 30 DE ABRIL DE 1969.

- A).- Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.
- B).- Concepto de Trabajador.
- C).- Concepto de Salario.
- D).- Salario que percibe el Trabajador.
- E).- Derechos y Prestaciones de que goza el Trabajador.
- F).- Obligaciones del Trabajador.

2.- SITUACION DEL TRABAJADOR DE INSTITUCIONES DE SEGUROS, HASTA EL 30 DE ABRIL DE 1969.

- A).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.
- B).- CONCEPTO DE TRABAJADOR.
- C).- CONCEPTO DE SALARIO.
- D).- SALARIO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR.
- E).- DERECHOS Y PRESTACIONES DE QUE GOZA EL TRABAJADOR.
- F).- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

El trabajador de las instituciones de seguros, es protegido hasta el mes de Abril de 1969, por la Ley Federal del Trabajo, y a partir de esa fecha, el trabajador es sometido arbitrariamente al Reglamento del Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

En este período, el agente de seguros no era considerado trabajador, sino que se le consideraba comisionista mercantil y debía regirse con el Código de Comercio vigente.

- A).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, nació a raíz de la reforma que sufrió el artículo 123 constitucional el 6 de Septiembre de 1929 en su fracción XXIX y el preámbulo del mismo, igualmente fue reformado en la misma fecha y relacionándose con el artículo 123 el artículo-

73 fracción X, facultando al Congreso de la Unión para legislar - en todo el país en materia de trabajo, ésto con la finalidad de - acabar con la pluralidad de legislaciones nacidas en el país, como consecuencia del uso de la facultad que otorgaba el artículo 123 a los Estados, para que ellos legislaran, según sus regiones, trabajos y costumbres; a causa de esta facultad, nacieron en casi todos los Estados leyes laborales para reglamentar las relaciones de los patronos con los trabajadores, en el lugar donde se prestaba el -- servicio.

Antes de la Constitución de 1917, surgieron en nuestro país algunas legislaciones, con intenciones de proteger a la clase trabajadora, pero en virtud de la situación política, y económica por la que atravesaba el país, no fué posible que pudieran tener mucho auge estas legislaciones. Pero no obstante la situación del país, - en la época del porfiriato, varios Estados promulgaron leyes, refiriéndose a jornales de trabajo, salarios, vacaciones, descansos - obligatorios, protección a los menores, riesgos profesionales, autoridades competentes para resolver conflictos entre trabajadores - y patronos.

En el año de 1904 nació en el Estado de México la legislación, que por primera vez trataba la materia de Derecho del Trabajo, bajo el gobierno del señor José Vicente Villada. Se legisló sobre riesgos profesionales, siendo él gobernador de dicho Estado.

En 1906, apareció en Nuevo León, la Ley del Sr. Bernardo Reyes, gobernador del Estado; en dicha ley se substituía la teoría civilista de la culpa por la del riesgo profesional aplicable en materia - laboral.

En 1914 se promulgó la primera Ley del Trabajo de la República Mexicana, por iniciativa del gobernador del Estado de Jalisco señor Manuel M. Dieguez. En este mismo año, se promulgaron en el Estado de Coahuila las leyes de Aguirre Berlanga. En el Estado de Veracruz, aparece la Ley de Cándido Aguilar en 1914 y la Ley de Agustín Millán sobre asociaciones profesionales en 1915.

En esta preocupación por el problema social, que se presentaba en nuestro país, parece ser que hasta las religiones se preocuparon, y así encontramos los congresos católicos, celebrados en distintos Estados del país, el primero fué celebrado en Puebla, en 1903; el segundo en Morelia, en 1904; el tercero en Guadalajara, en 1906; el cuarto en Oaxaca, en 1909 y el último y más importante, que se le conoció como la Gran Dieta de la Confederación Nacional de los Círculos Católicos y Obreros, reunida en Zamora en Enero de 1913, congresos donde se estudiaron los problemas sociales existentes.

La Gran Dieta de Zamora, convocada por los círculos católicos y obreros, se ocupó del problema obrero patronal, planteando problemas trascendentales, como el trabajo de mujeres y niños, el salario, seguro social, patrimonio familiar, trabajo a domicilio, las organizaciones de la clase media, las delegaciones profesionales corporativas, el problema agrario, la participación de utilidades, incluyéndose la facultad de participar en lo posible de los beneficios y aún de la propiedad de las empresas que se prestaren a ello, por medio de acciones liberadas o por otros métodos de fácil aplicación.

En el año de 1914, fué publicado en nuestro país, un folleto del -

señor Antonio Sarabia, titulado "Problemas Agrarios y Emancipación del Peon y Proletarios Mexicanos", en dicho proyecto se ofreció - como solución para aliviar las condiciones de vida de los trabajadores, promulgar una ley reglamentaria del artículo 5o. de la - - Constitución de 1857.

Existieron en nuestro país más leyes y corrientes ideológicas, - que pugaban por un mejor trato al trabajador, estas no se detallan, en virtud de que la intención de mencionar las anteriores, - es unicamente para tenerlas como antecedentes y darse cuenta de - la necesidad que existía en esa época de que se reglamentara la - materia del derecho del trabajo, y así, cuando el Constituyente - de 1917, tiene la oportunidad de tratar este punto de los derechos del trabajador, se agiganta y se discute durante mucho tiempo el - artículo 5o. constitucional, y se llega a la conclusión de plasmar estos derechos dentro de la Constitución y en un artículo especial para que así no fuera posible su alteración o modificación con facilidad; en virtud de lo anterior, surgió el artículo 123 constitucional, siendo así nuestra Constitución, la primera que otorgaba - el grado de constitucionalidad a los derechos del trabajador, para ser considerada como una de las más avanzadas, desde luego, esta - opinión es en teoría, porque la realidad causa tristeza, ya que ca si nunca se cumple con los ideales de los constituyentes que pugna ron por darle al trabajador algo de lo mucho, a que tiene derecho.

El triunfo de estos artículos considerados derechos sociales, más que todo se debió a que gran parte de los constituyentes habían te nido problemas laborales y habían sufrido en carne propia las consecuencias de los mismos, por esa razón, al ver la posibilidad de poder ayudar al grupo al que pertenecían, trataron de beneficiarlo,

pero nunca se imaginaron que estos, en la mayoría de las veces no se cumplirían por la falta de honradez de algunos de los funcionarios y de las personas a las cuales se les ha encomendado la aplicación de estos preceptos constitucionales.

El artículo 123 constitucional otorgaba facultades a los Estados - para legislar en materia del trabajo como antes se mencionó, y parece ser que esto se debió primero a que las necesidades de las entidades federativas son distintas entre sí y requerían de una legislación especial para cada una de ellas, y en segundo término, - tal vez se debió a que queriendo hacer bien las cosas de acuerdo a la teoría, pensaron que podía interferirse la autonomía de los Estados si se legislaba por medio del Congreso de la Unión para todo el país.

Al hacer uso de la facultad que otorgaba el artículo 123 los Estados que forman parte de nuestro país, surgió una multitud de legislaciones en materia laboral, pero la más completa y considerada como la primera del continente, fué la expedida en el Estado de Veracruz en 1918 y complementada con la Ley del 18 de Junio de 1924, - fué considerada como modelo para los demás Estados, y sirvió como precedente para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo.

El 22 de Mayo de 1931, recibió la Cámara de Diputados el proyecto de Ley Federal del Trabajo, remitida por la Secretaría de Gobernación.

Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 constitucional, se venía haciendo cada vez más inaplazable la expedición de una Ley -

Federal del Trabajo, para regular las relaciones entre trabajadores y patrones; cierto es, que estas relaciones continuaban reglamentadas por las bases establecidas en el artículo 123, y además— por un conjunto de normas laborales, por la costumbre en los me— dios industriales, en la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el proyecto antes mencionado, se establece la situación del trabajador del Estado, teniendo prohibido declararse en huelga; igualmente se dice que las fuentes del Derecho Laboral es la Ley, la — costumbre es supletoria, pero en los casos en que falten las dos, se basará en los principios que se desprenden de la Legislación — del Trabajo, se faculta al interprete para usar el procedimiento — llamado por analogía.

Se menciona el contrato colectivo de trabajo, ya que para entonces se veía que éste era el medio de nivelar las fuerzas del trabajador frente al patrón; se reglamentaba el contrato de equipo, contrato que siempre fué atacado por los trabajadores, en virtud de — que por conducto de éste contrato era explotado el trabajador y el intermediario o contratante era el que se quedaba con las utilidades del trabajador; el contrato individual de trabajo, la formación, los efectos, la suspensión y la terminación del contrato, en estas fechas trataban de proteger al trabajador, por eso al reglamentar los efectos del contrato individual, se encontraron con que es el punto más importante y se necesitaba una reglamentación muyespecial y minuciosa, ya que aquí se trataba de proteger el salario, la higiene, la jornada de trabajo, los descansos legales, la—

seguridad, la moralidad del trabajador, del reglamento interno de trabajo, del trabajo de los menores y de las mujeres, así como las obligaciones de carácter legal que se impone a los contratantes.

Los sindicatos profesionales, se dice que es la base misma de nuestra vida social para la clase trabajadora, y que es el medio por excelencia para lograr la conquista de un mejor estado social, mejores condiciones de trabajo, salarios y armoniza con igualdad las relaciones entre trabajadores y patronos y se hacen más armónicas, justas y ordenadas estas.

Las huelgas y los paros son los recursos a que apelan respectivamente trabajadores y patronos, para obtener satisfacción a sus demandas.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; el principio del riesgo profesional como criterio para establecer la responsabilidad del patrón en casos de accidentes o de enfermedades profesionales, se adopta en el proyecto, como en la mayoría de las legislaciones que se ocupan de la reparación de esos accidentes.

El principio del riesgo profesional, tiene como consecuencia dejar a cargo del patrón, la reparación no sólo de los estragos causados por accidentes o enfermedades debidas a su propia culpa, sino también los que provienen de culpa no intencional del obrero, de caso fortuito o de una causa indeterminada.

El Congreso Constituyente, al crear las juntas de Conciliación y -

Arbitraje no quiso darles funciones de tribunales de trabajo, es decir no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patronos y obreros, sino que pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos y destinados a prevenir los conflictos o proponer soluciones para ellos siempre que tuvieran carácter permanentemente económico.

Estos son algunos de los puntos más importantes de este proyecto, presentado por el Ejecutivo al Congreso. Para su discusión, el Presidente de la Cámara de Diputados propuso que se formaran dos comisiones para que se avocaran al estudio a fondo de este proyecto, la primera comisión se integró por 13 Diputados, entre los cuales se encontraba el Presidente de la Cámara; la segunda la encabezaba el Diputado Manuel Mijares e igualmente se componía de 13 Diputados.

En la Sesión del día 10 de Julio de 1931, las comisiones presentaron el proyecto de ley que se les encomendó estudiar, al cual le hicieron varias modificaciones y propiciaron categóricamente el impulso del sindicalismo en México en una forma más abierta y eficaz, igualmente pugnaron por la supresión del contrato llamado de equipo, en virtud de que el contratante era el que se enriquecía con los trabajadores; estas son dos de las principales modificaciones hechas al proyecto que les fué presentado y en la discusión del mismo fueron modificados varios artículos más y algunos complementados únicamente.

El 18 de Agosto de 1931 fué promulgada esta Ley y publicada en el

Diario Oficial el 29 de Agosto del mismo año.

En la Cámara de Diputados, a la hora de ser discutida para su aprobación, hubo varias polémicas o debates de importancia, así como peticiones de modificaciones de algunos artículos, los cuales fueron retirados y no fué posible su aprobación en su presentación, pero posteriormente fueron aprobados en las mismas condiciones sin hacerseles ninguna modificación, lo cual indica que los Diputados que estuvieron a favor de la modificación, originalmente fueron acreadores de una reprimenda y llamados a actuar con cordura y disciplinarse tal y como ocurre hasta la fecha y nunca pueden imponer se algunas buenas intenciones de los pocos representantes del pueblo, que quieren cumplir con su deber.

Al ser promulgada la legislación del trabajo, esta debería regir en general a todos los trabajadores, se dice debería, porque en la práctica no ocurre como lo establece la misma Ley; la ley estableció en su artículo 3o.; "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". Sin embargo a pesar de este precepto, el agente de seguros en nuestro país, no es considerado por los patrones como trabajador, por lo tanto, para ellos él no tiene derecho a ninguna de las prestaciones establecidas en esta Ley.

Como podrá apreciarse de la simple lectura del precepto, se puede concebir la idea de que es trabajador todo el que presta un servicio a otro, bajo un contrato, así es de que arbitrariamente se ha excluido al agente de ventas de la protección de esta Ley, ya que de acuerdo a lo estipulado, el también es trabajador, en virtud de

BIBLIOTECA CENTRAL

EL AL M.

que presta un servicio subordinado y bajo un contrato.

B).- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Antes de tratar de exponer el concepto de trabajador, es conveniente ver de donde se derivó esta palabra, su origen proviene del vocablo "Trabajo".

Trabajo, es la actividad conciente del hombre para producir satisfactores, esto es, dentro del campo económico; en las leyes mexicanas protectoras del trabajo, no todas las personas que desarrollan tal actividad, son consideradas trabajadores, pues sólo lo son los que se dedican a determinado tipo de trabajo, encuadradas en la Ley, excluyéndose numerosas actividades que no se tipifican en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en vigor, amplió este aspecto e incluyó en el título de Trabajos Especiales, a los agentes del comercio, y otros semejantes, deportistas, profesionales, actores, músicos y otros grupos de actividades económicas.

El vocablo trabajo, proviene del latín "TRABS TRABIS", que significa viga, obstáculo; de "TRANSVERSARE", mover de una parte a otra; de la conuinación de "TERRE y LABORARE", labrar; de "TRIBUTARE", trillar, de "TERERE", quebrantar, romper; de "TRANSVIGLIA", insomnio.

Se afirma que procede también del griego "THLIBO", apretar, oprimir, afligir, y de "TERO", equivalente al latín "TERERE", quebrantar o romper. (1)

(1) Manlau citado por Pérez Botija, Curso de Derecho del T. Ed. Tecnos, S. A., 6a. Ed. pág. 21 en nota.

Después de haber intentado establecer el origen directo de la palabra trabajador, trataremos de proporcionar el concepto de trabajador, tomando este vocablo en sentido amplio y general, sin hacer aún mención del trabajador que hemos escogido como modelo para la elaboración de este sencillo pero bien intencionado trabajo.

El Dr. Mario de la Cueva afirma que trabajador, es toda persona - que se obliga a prestar a otra un servicio de carácter material, - intelectual o de ambos géneros, mediante el pago de un salario, - encontrándose siempre subordinado en todo lo que se refiera al - trabajo. Precisa como necesarios para que se dé el trabajo en - sentido jurídico, los siguientes elementos: La prestación personal de un servicio, el pago de un salario por ese servicio y la - subordinación como posibilidad legal de quien recibe el servicio, o facultad de mando de uno y deber de obediencia de otro en lo relativo al trabajo.

Al hablar de trabajadores de una empresa, que ejerzan labores de - dirección, vigilancia, fiscalización e inspección, y empleados per-
sonales del patrón, concluye: "El criterio que deben tomar para -
determinar el concepto, radica en las necesidades y en el interés-
de una empresa, sus intereses fundamentales, éxito y seguridad, la
seguridad de sus establecimientos; el orden esencial que debe rei-
nar entre los trabajadores debe hablarse de empleados de confianza".⁽¹⁾

Nuestra Ley del Seguro Social reformada, en vigor, en su artículo 4
fracción I, denota el riesgo de vinculación necesario para hablar -
de trabajo en sentido jurídico; a la letra dice: "El régimen del -

(1) M. de la C. D. M. del T. Ed. Porrúa, 11a. Ed. de 1969,
Tomo 1, pág. 416 y subsiguientes.

seguro obligatorio comprende: I.- A las personas que se encuentran vinculadas a otras por un contrato de trabajo cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón, y aún - cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos, derechos o contribuciones en general".⁽¹⁾

Nuestra Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en vigor, denota las características de - subordinación y remuneración del trabajo, en su artículo 2 fracción I, que dice: "Para los efectos de esta Ley, se entiende: I.- Por - trabajador, a toda persona que habiendo cumplido 18 años, preste - sus servicios a las entidades y organismos mencionados, mediante - designación legal, siempre que sus cargos y sueldos estén consigna - dos en los presupuestos".⁽²⁾

El ilustre y querido maestro Dr. Alberto Trueba Urbina, afirma que debe entenderse por trabajador a toda persona física que preste un trabajo dependiente, o sea bajo la dirección y dependencia de otra, y por cuenta ajena, y agrega que nuestras leyes y jurisprudencia, - también comprenden al trabajo autónomo como por ejemplo, el de los comisionistas, profesionistas a iguala etc. Considera necesario - distinguir el trabajo subordinado con el trabajo autónomo, que es - el que realizan determinadas personas por cuenta propia como es el caso del ejercicio de profesiones liberales como la abogacía, la - medicina, la ingeniería, etc. y en algunos oficios como la mecáni - ca y carpintería, etc. y termina su comentario en los términos si - guientes: "El Derecho Mexicano del Trabajo ha comprendido, como -

(1) Ley del S. S., Ed. del I.M.S.S. 1969.

(2) Leg. Fed. del Trabajo Burocrático, A.T.U. y J.T.B. 2a. Ed. Porrúa, S.A. 1967, Ley del I.S.S.S.T.E., pág. 56 y 60.

hemos dicho anteriormente, dentro de su ámbito a este tipo de trabajadores, cuando prestan servicios permanentes a un patrón".

Es más, en la evolución histórica del Derecho del Trabajo, han pasado a formar parte de este derecho el grupo de PROLETARIOS DE CUELLO ALTO, o sea los altos empleados o agentes de comercio que son tutelados por el artículo 123 constitucional, que enuncia a los jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo aquel que presta un servicio de carácter laboral; es decir el Derecho Mexicano considera trabajadores, no sólo a los antes especificados, sino a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, a los altos empleados de confianza y en general a todos los que ejerzan funciones de dirección y administración en relación con el patrón o con las empresas a quienes sirve, así como a los trabajadores comisionistas, cuyas relaciones laborales son tuteladas por el Derecho Laboral Mexicano, pues sería injusto e inconstitucional no reconocerles el carácter de trabajadores. La jurisprudencia ha precisado dichas relaciones laborales y por lo que respecta a los gerentes, ha establecido que los mismos deben ser considerados como trabajadores cuando no estén afectados a los resultados económicos o no sean parte integrante de la empresa, esto es, cuando no sean accionistas o dueños del negocio.(1)

El Diccionario Enciclopédico Hispano Americano, dice que "trabajador es el que se emplea comunmente por un jornal en faenas rústicas o urbanas meramente materiales".(2)

(1) A.T.U. y J.T.B. Ley Fed. del T. reformada y adicionada. Ed. Porrúa, S. A. 1969, Ed. 64a. pág. 16 y 17.

(2) Dic. Enciclopédico Hispano Americano de Literatura, Tomo XXII Ed. Mantaner y Simón, Barcelona. WM. Jackson, Inc.- New York, pág 284.

El Diccionario Pequeño Larause ilustrado, define al trabajador, - como el que trabaja mucho, un hombre muy trabajador.

El artículo 427 del Código del Trabajo de la Legislación Española, en su parte procesal, da la siguiente noción de obrero: "Es quien habitualmente presta un trabajo manual por cuenta ajena".

La Legislación de Accidentes de España, en su artículo 3o. de la - Ley del 8 de Octubre de 1932, daba la siguiente definición de operario: "Por operario se entiende todo el que ejecuta habitualmente un trabajo manual, fuera de su domicilio, por cuenta ajena, mediante remuneración o sin ella, aún cuando se trate de aprendices, ya esté a jornal, ya a destajo, o en cualquier otra forma, o en -- virtud de contrato verbal o escrito.

Mario L. Deveali, en su libro Tratado de Derecho del Trabajo, dice: "La palabra trabajador, en sentido técnico, no es cualquier persona que trabaje, pues si así fuera, descartados los ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores. En Derecho del Trabajo, se alude con esta voz al trabajador subordinado, es decir aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, lo cual se distingue de aquellos otros que trabajan en forma autónoma o independiente". "Dentro de la categoría o género trabajador", se distinguen a su vez 2 especies: El empleado y el obrero. Generalmente y desde el punto de vista teórico, empleado es el que presta una actividad profesional donde predomina el esfuerzo intelectual - sobre lo físico y a la inversa, se considera obrero al que emplea - en forma predominante el esfuerzo físico sobre el intelectual. Muy raro será el caso en que una tarea se realice íntegramente mediante el empleo exclusivo de alguna de aquellas 2 facultades "física o in

telectual", por eso se alude simplemente a la que es predominante.⁽¹⁾

El artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dice: "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

Después de leer este artículo, se desprenden algunas conclusiones u opiniones; estamos enteramente de acuerdo con el maestro Trueba Urbina, en que la redacción de este artículo es defectuosa.

Además, se entiende por lógica, que el trabajador deberá ser siempre una persona física, sin tomarse en cuenta el sexo mismo.

Lo anterior viene a indicarnos que solamente las personas físicas podrán ser trabajadores, quedando excluidas las personas jurídicas o morales como son los sindicatos, estos nunca podrán contratar como trabajadores, pero sí como intermediarios en representación de todos sus afiliados; de la interpretación de este artículo, algunas personas interesadas en perjudicar al trabajador, concedieron facultades a los sindicatos y a las asociaciones para que estas personas morales, pudieran personificar al trabajador cuando celebraran los contratos de trabajo llamados contratos de equipo; con esto se deduce que en este artículo no se expresó concretamente que sólo las personas físicas podían ser sujetos de relaciones laborales; dejando el resquicio abierto para que los ene

(1) Mario L. Deveali, Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo I Ed. La Ley, S. A. Editora e Imp. Buenos Aires 1964, - pag. 464.

migos del trabajador se aprovecharan de esta situación y explotarlo por medio de los sindicatos y asociaciones, contratándose estas personas jurídicas como trabajadores.

De acuerdo a la doctrina nacional y considerando la internacional, se desprende de este artículo, que la prestación del servicio deberá ser personal y no podrá ser prestado por un tercero, ya que si esto ocurre, estaremos frente a otra figura distinta de la del trabajador, la cual se denomina intermediario. En el único caso en que se acepta un intermediario o que medie la situación, es cuando el trabajador es menor de edad, en estos casos el patrón tendrá -- que contratar con el padre, o con el representante legal del menor.

Cuando el menor pertenezca a un sindicato, este deberá contratar con el patrón, de no encontrarse en ninguna de las situaciones anteriores, o sea, de tener padre, representante legal o pertenecer a un sindicato, contratará por él la Junta de Conciliación y Arbitraje o el inspector de trabajo y en su defecto, la autoridad política será la que conceda el consentimiento para que el menor trabaje.

En esta Ley, el trabajador es considerado uno de los principales elementos de la relación laboral, lo cual es correctamente aceptado, en virtud de que sin este elemento nunca podrá existir un contrato de trabajo, el defecto de este artículo que nos ocupa, estriba en que impone como condición para la existencia de la relación-laboral un contrato, dando a entender que sin la existencia de éste, no podrá existir relación laboral, situación que fué aprovechada por la mayoría de patrones, para no expedir contratos de traba-

jo y así liberarse ellos de las obligaciones que tenían para sus trabajadores, estado que aún guardan los trabajadores del campo y del comercio, porque erróneamente los patronos están convencidos, de que si no existe un contrato por escrito, no se les podrá exigir el cumplimiento de ninguna de las obligaciones que tienen con sus trabajadores.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8 dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo, "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En la redacción de este artículo, notamos que expresamente establece como trabajador únicamente a las personas físicas para que no existan interpretaciones contrarias a este criterio; igualmente ya no se establece como requisito para la existencia de la relación laboral, el contrato de trabajo; lo que desgraciadamente sigue existiendo dentro del cuerpo del artículo es el vocablo subordinación, el cual va contra los principios del artículo 123 constitucional, como dice el maestro Trueba Urbina, ya que el fin de este es la existencia de unas relaciones igualitarias entre los trabajadores y los patronos, y no un concepto de autoridad por parte del patrón hacia el trabajador, como es interpretado el término subordinación por parte de los patronos.

El maestro Trueba Urbina nos indica que en términos generales, de-

be entenderse por trabajador, a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

La lectura de la última parte del artículo 8o., nos obliga a concluir que el predominio material o intelectual del trabajo que se realice, no acarrea problema para el caso, puesto que se acepta - implícitamente que cada trabajo requiere de cierto grado de preparación técnica intelectual.

El artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo vigente, en su parte conducente, reafirma el carácter de dependencia de nuestro concepto estudiado, pues afirma que 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 idea de subordinación que se emplea, no se refiere a subordinación o dependencia económica, sino a la autoridad que ejerce el patrón sobre el trabajador (como antes se dijo) quien queda subordinado a aquel, en todo lo relacionado al trabajo a desempeñar.

La Legislación Laboral Mexicana emplea el vocablo trabajador, aunque en la práctica se utilizan otros términos, como son los de empleado y obrero.

Con el término obrero se designa al trabajador de las fábricas, talleres, industrias y de otras muchas empresas de manufactura de productos diferentes; la técnica en que se basan para hacer esta distinción, es en que en estos trabajos, para ellos lo que más se

emplea es el trabajo manual, o sea el esfuerzo físico material, - pero no quieren entender que existen determinados trabajos de esta índole, en que el trabajador debe tener un grado de preparación e inteligencia para desempeñar eficazmente el trabajo material, y en otros casos es necesaria una especialidad.

El empleado es aquel individuo que presta sus servicios en una oficina, o sea en la administración de la misma empresa en que presta sus servicios el obrero, sólo que éste no realiza un trabajo material, sino intelectual y además se supone que cuenta con una preparación general más elevada que el obrero, aunque en la realidad, en algunos casos la situación es contraria.

El trabajador de las instituciones de seguros es designado empleado; en estas instituciones existen dos tipos de trabajadores, los primeros son en términos generales, todos los que prestan sus servicios dentro de las oficinas administrativas y en segundo lugar, tenemos a todos aquellos que prestan sus servicios en la calle y que la Ley anterior no los consideraba como trabajadores, pero que la Ley actual si los considera, y ellos son los agentes de seguros, los cuales anteriormente eran considerados como agentes de comercio y se regían con el Código de Comercio; lo anterior se oponía al principio constitucional del artículo 123 y a nuestro derecho del trabajo, que a partir del año de 1917 se ha consagrado como el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador, no por fuerza expansiva, sino por el mandato constitucional que comprende: A los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. etc., a to-

do aquel que presta un servicio personal a otro, mediante una remuneración; abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados subordinados o dependientes y a los autónomos. Los contratos de -- prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio, son contratos de trabajo. La Nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades de las que -- no se ocupaba la Ley anterior. ⁽¹⁾

De lo expuesto, podemos inferir que siempre que se ejecute una actividad a favor de otro y mediante una remuneración y esa actividad sea de carácter material, como la que realiza un obrero, o de naturaleza intelectual, como la que realiza un profesionista, se estará efectuando un trabajo, sin que sea necesaria la relación -- de subordinación o dependencia, para ser considerada como tal, y -- por tanto, esa actividad, está protegida por la Nueva Ley Federal del Trabajo, y estaremos frente a un trabajador.

C).- CONCEPTO DE SALARIO.

El salario, es una de las formas con que principalmente se retribuye al trabajo humano y aunque desde sus orígenes el hombre ha -- dependido del trabajo para subsistir y ha empleado su fuerza física o intelectual, o ambas a la vez, para imponerse al medio ambiente que lo rodea y transformarlo en su trabajo, su actividad personal se ha compensado de diversas maneras.

En el hombre primitivo, su esfuerzo sólo estuvo encaminado a tomar

(1) T. U. A. y A. T. B. Nueva Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 4a. Ed. pág. 18.

de la vegetación circundante, los frutos que satisfacían su apetito. Posteriormente, esa actividad fué tornándose más complicada cuando tuvo que luchar y vencer a los animales a su alcance, tanto para mejorar su alimentación y cubrir su cuerpo, como para desalojarlo de los lugares que habitaban y guarecerse en ellos, protegiéndose así de los fenómenos meteorológicos, y cuando su desarrollo antropológico le creó nuevas necesidades, se vió obligado en un principio, a producir satisfactores para su propio consumo; pero más tarde, destinó al cambio la casi totalidad de esa producción.

En la elaboración de artículos para la venta, inicialmente empleo sus propios recursos, su actividad era independiente y sujeta solamente a su inspiración o al capricho de sus clientes; pero cuando por falta de los recursos económicos careció de los elementos de producción, puso su habilidad personal y su fuerza de trabajo al servicio de un tercero a cambio de una retribución. Es en tal situación cuando el productor trabaja por cuenta ajena, con los medios bajo la dirección y para beneficio de otra persona, nos interesa conocer las modalidades que ha adoptado la remuneración del trabajo humano.

Terminología.- Las formas de retribución del trabajo dentro de las cuales debemos considerar al salario, han variado en el tiempo y en el espacio. Asimismo, múltiples han sido los términos empleados para designar la remuneración dada a los trabajadores por sus servicios prestados, pero sólo harémos referencia a los más usados en nuestra legislación laboral: Sueldo, Jornal y Salario. La palabra Sueldo, que viene del latín SOLIDUS, hacemos mención a

la retribución fija que se paga a los empleados públicos o particulares, generalmente en períodos regulares que comprenden un mes o una quincena. El término jornal, proviene del latín DIURNALIS, que a su vez se deriva de la palabra latina DIURNIS (diario), nos sirve para referirnos al pago que se hace a los trabajadores por cada tarea de trabajo. Con la expresión Salario, proveniente del latín SALARIUM, se designaba en Roma a la dotación de sal entregada a los soldados o a los sirvientes domésticos, podemos designar indistintamente, al sueldo, al jornal o a cualquier otra forma de pago que se haga a los trabajadores a cambio de su servicio. El término Salario es el más usado por los tratadistas y en las legislaciones laborales, para designar la remuneración que se cubre a los trabajadores, por los servicios que presta mediante un contrato de trabajo.

Darémos en forma breve algunas definiciones de sueldo y jornal: - El Diccionario Enciclopédico Hispano Americano define al sueldo - como vocablo, de origen latino "SOLIDUS" que significa moneda que tuvo distinto valor, según los tiempos y países en que se ha usado.

El Diccionario de Alcabella, define la palabra sueldo de la siguiente forma, específicamente tratándose de la remuneración de los trabajadores pagada mensualmente (a sueldo fijo), mientras - que el término salario se aplica preferentemente a los trabajadores, pagados en intervalos más cortos, semanalmente o diariamente. "Jornal" se usa como sinónimo de salario, cuando se fija por cada día de trabajo, de ahí también el nombre de jornalero.

La voz soldada, parece tener su origen en "Sueldo" moneda antigua

generalmente igual a la vigésima parte de la libra respectiva, y quizás por esto se llamó soldada al sueldo, salario o estipendio que percibía cada uno de los individuos que integraban la hueste de un rey o señor, más adelante recibieron aquellos el nombre de soldados, hombres de armas, que sirvieron por una soldada, o sea que cobraban sueldo. ⁽¹⁾

Borcía en su Diccionario Etimológico nos dice que: Sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, y que viene del antiguo francés "SOULDE" hoy "SOU", de donde se deriva la palabra soldada; "Estipendio" es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera, se deriva de "STORE" y "PONDUS", estar o atenerse al precio o cantidad convenida para el pago. "Emolumento", es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de "Sobresueldo" o "Gaje" como término -- opuesto a menoscabo o detrimento; "Derechos", son pagos especiales determinados por arancel, es decir, por disposiciones legales.

Como nuestra Ley Federal del Trabajo únicamente usa la terminología Salario, dejaremos de manejar los demás términos y únicamente emplearemos éste.

SALARIO.

Aún cuando habitualmente se utiliza el vocablo salario para designar la remuneración que el trabajador recibe por su trabajo, se usan también con menos frecuencia otros términos. CASARES dá como sinónimo de tal retribución los siguientes vocablos: Haber, deltas,

(1) Diccionario de Alcabella, 2a. Ed. Vol. XII, pág. 715.

sobresueldos, sobrepago, semana, quincena, mensualidad, mesada, anata, amega y asesoría etc.⁽¹⁾ Evidentemente, de acuerdo con nuestra terminología usual algunos de estos términos tienen significación distinta en nuestro país, por lo que no podríamos considerarlos como sinónimos.

DE LITALA, sostiene que, entre las varias denominaciones, las más características y generales son las de "Salario", para el trabajador en el contrato de trabajo manual y "Estipendio", para el trabajador en el contrato de empleo.⁽²⁾

El origen del término salario, lo encontramos en la palabra latina "SALARIUM". Significaba en un principio la ración de sal que era dada a los hombres que trabajaban; más tarde fué considerada como la indemnización concedida a los romanos para permitírseles vivir, y durante el bajo imperio ya se entendía por salario toda clase de sueldo.

Otros autores aseguran que la voz salario se deriva del latín "SALARIUM" (sal que originalmente designaba la paga al soldado romano para que comprara sal. Posteriormente en la misma época se generalizó para designar la recompensa que los amos daban a sus servidores por razón de su trabajo). Estas son las dos versiones que existen de acuerdo a las doctrinas que se han preocupado por el estudio de la significación de la palabra latina SALARIUM.

Encontramos en las diferentes legislaciones antiguas y actuales, - diversos conceptos referibles al salario, pero que a pesar de la -

(1) Cásares Diccionario Ideológico, Madrid 1942, pág. 474.

(2) De Litala, El Contrato de Trabajo, Buenos Aires 1946, pág. 129, citado por Cabanellas OP. CIT. pág. 320.

multiplicidad coinciden en su esencia, traduciéndose en la remuneración equitativa por la prestación de un servicio y que constituye la fuente principal de ingresos de un trabajador.

La doctrina nos proporciona varias definiciones, de ellas citaremos algunas de las más conocidas.

Entre las definiciones más aceptadas por las legislaciones de los distintos países, encontramos la de Alfredo J. Ruprech, quien concibe el salario como "la forma de recompensar una persona, la actividad que otra realiza en su provecho.

Colotti - Féito dice que el salario es: "La contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie".

Henry George citado por Cabanellas, define el salario como: "La retribución dada a una persona por su trabajo manual o bien aquella parte del producto obtenido por el trabajo."⁽¹⁾

Para Cabanellas el salario es "el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral".⁽²⁾

Guillermo Cabanellas dice: "Toda suma que por cualquier concepto reciba el trabajador, con motivo de la prestación de sus servi-

(1) Cabanellas OP. CIT., pág. 325.

(2) Cabanellas OP. CIT., pág. 325.

cios, integra su salario, siempre que tenga su origen en el contrato de trabajo y que se traduzca en un beneficio material". (1)

Gide, define el salario como "toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo". (2)

A. Rouast señala que, "el salario es el precio que el patrón se obliga a entregar al obrero o empleado, a cambio del trabajo suministrado por éste". (3)

Schlos, indica que el salario "es la compra del trabajo de un grupo de hombres, los obreros, por otro grupo los patrones". (4)

El Economista Federal Benhan, lo define como: "La cantidad de dinero que un patrón paga a su empleado, según lo estipulado por el contrato a cambio de los servicios que presta". (5)

El maestro Castorena opina que: "El salario es un efecto, un vínculo del contrato del trabajo". (6)

El tratadista Eugenio Pérez Botija dice que: "Salario es la compensación económica al trabajador por cuenta ajena en atención al esfuerzo prestado por éste en orden a la producción, es decir, --cuando beneficios económicos, bien sean en metálico o en otra forma directa o indirecta obtienen por ello". (7)

- (1) Guillermo Cabanellas OP. CIT. pág. 417 CFR. C.N. del T. Salario, Sent. del 16 de Nov. de 1954 en D. del T. Tomo XV, pág. 559, Gaceta del T. pág. 334 en la Ley T.78pág.627.
- (2) Gide Charles, Economía Social, pág. 662, B.A. Arg. 1943.
- (3) A. Rouast, citado por Planioy y Repert. T.P.D.C., Tomo II pág. 52, La Habana Cuba 1940.
- (4) Schlos, Sistemas de R. Ind., pág. 9, Madrid, España.
- (5) Federic Benhan. Curso Sup. de E. pág. 243 V. Urquide F.C.E. 1948
- (6) J. Jesús Castañeda OP. CIT. pág. 100.
- (7) Eugenio Pérez B. NAT. Juris. del D. del T. Madrid España 1943.

Forn, da una definición más exacta del salario, dice: "El salario es toda remuneración de un trabajo efectuado o de un servicio prestado por un trabajador, ya sea calculado por tiempo, por unidades de producción o de otro modo."⁽¹⁾

Pla. Rodríguez, lo define como: "El conjunto de ventajas económicas normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de la labor prestada en virtud de una relación de trabajo".⁽²⁾

Borcía deduce que el salario es casero; el sueldo público, la salda rústica, el emolumento voluntario, el estipendio convenido, los derechos forenses y el honorario liberal.⁽³⁾

Campos Turno, afirma que la palabra salarium no pertenece aunque figura en el léxico latino al idioma de Lacio, se estima que las voces españolas "salario y "asalariado" proceden del Iberico, así como otras relacionadas con ellas.⁽⁴⁾

Ihering. Habla del salario en un sentido más amplio, "no sólo el precio del trabajo, sino también el precio de la venta, los alquileres, los intereses del dinero".⁽⁵⁾

Adam Smith, "el trabajo encuentra su recompensa natural o su salario en su mismo producto.

Felipe López Rosado, dice: "El hombre y la economía" "salario es la remuneración que se recibe por la venta del trabajo".

(1) G. Cabanellas. C. de T. Vol. II Ed. Omeda, B.A. 1963, pág. 324

(2) El Salario en Uruguay Montevideo en 1956 Tomo II, pág. 12

(3) Borcía. Dic. Etimológico, Madrid 1946, pág. 313.

(4) Campos Turno. El origen de la palabra salario en Rev. del T., Madrid, Nov. y Dic. de 1955, pág. 1098.

(5) El fin en el D., B.A. 1945, pág. 68 y 69, citado por Cabanellas pág. 324.

Mithof, dice lo siguiente: "Salario, es la retribución del trabajo".⁽¹⁾

Llovera da la siguiente definición: "En sentido general, equivale a la remuneración del trabajo: Es toda retribución que percibe el hombre en cambio de un servicio que con su trabajo ha prestado. En un sentido más restringido, es el beneficio obtenido mediante un trabajo, que se hace a cuenta de otra persona. Y finalmente, económicamente hablando, es la retribución que el obrero recibe de su patron en recompensa de su trabajo".⁽²⁾

Ignacio Ramírez, define al salario como la suma de dinero que se entrega al trabajador para su manutención y recuperación.

El Sr. Dr. Mario de la Cueva, lo comentó: "El salario representa para la sociedad, el costo que permite a los trabajadores subsistir y perpetuar su razón".

El Diccionario Enciclopédico Espasa-Calpe, da la siguiente definición: "La remuneración de toda actividad productiva del hombre". Esta definición es muy amplia y por lo tanto considera como salario la remuneración de los obreros y como tal la paga que recibe el personal técnico y administrativo, por sus servicios, remuneración que recibe el hombre de sociedad".

El Diccionario de la Lengua Castellana, lo define como la recompensa que reciben todos los que ejecutan comisiones y encargos, por cada día que se ocupan en ellos o por el tiempo que emplean en — terminarlos.

(1) Economía. pág. 236 y siguientes.

(2) Sociología Cristiana pág. 208.

Salario: "Estipendio que se da a todos los que ejecutan algunas comisiones o encargos por cada día que se ocupan en ellos o por el tiempo que emplean en fenecerlos".⁽¹⁾

Salario: "Cantidad de dinero que se da a alguno para pagar en -- servicio o trabajo".⁽²⁾

Desde el punto de vista político social, el salario consiste en -- la retribución del trabajador, esto es, en las retribuciones que el hombre percibe por su trabajo, constituye pues el salario, la forma de recompensar a una persona la actividad que otra realiza en su provecho, es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza, la habilidad e inteligencia de otros hombres.⁽³⁾

El Diccionario de la Lengua Española, define al salario como: "Es tipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. Por extensión, estipendio con que se re-- tribuyen servicios personales".⁽⁴⁾ Concepto aprobioso que evoca -- épocas de servidumbre feudales y rebaja a la clase trabajadora.

La legislación Iberoamericana se ha unificado en su esencial coincidir en definir al salario como: "La retribución que el patrón-- debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado".

En la acepción amplia de la palabra salario, se utiliza para indi car la remuneración que recibe una persona por su trabajo, se in-

(1) Dic. Enciclopédico H. A. de L. C. A. etc., Tomo XIX, Ed. Montañés y Simón, Barcelona, WM. Jackson y N.C. N. Y.

(2) Diccionario Pequeño Larousse.

(3) Pérez Botija. Salarios, Madrid 1944, pág. 8.

(4) Dic. de la Lengua Española. Real Academia, España, pág. 468, XVIII Edición 1956.

cluyen en ella tanto los jornales como los sueldos y honorarios etc.

Los tratadistas del derecho obrero consideran al salario como el efecto principal del contrato de trabajo y se plasma en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patron al trabajador, por virtud del contrato de trabajo", y el artículo 84 de la Nueva Ley Federal del Trabajo dice: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

En contradicción a estas definiciones, existen las derivadas de nuestro derecho positivo. Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en su capítulo V, referente al salario, nos dice: "Artículo 82, - Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". El artículo 20 de la misma Ley, señala: "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".

Como es visible, para el legislador mexicano, el salario es un ele

mento indispensable para que exista la relación o el contrato de trabajo; de tal manera que de no haber pago de salario, la relación o el contrato de trabajo no serían.

El salario no sólo se compone del pago en dinero que hace el patron al trabajador, sino que también se halla constituido por otro tipo de prestaciones, éstas están enumeradas en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, percepciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

El artículo 85 del estatuto citado en el párrafo anterior expresa que: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo". Al respecto aumenta el maestro Trueba Urbina que: "Cuando el trabajador estime que el salario que se le cubre no es remunerador en relación con los servicios que presta, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la determinación del salario remunerador".⁽¹⁾

No podemos concluir el estudio del concepto del salario sin hacer mención al salario mínimo que es una de las conquistas que han logrado los obreros en el camino hacia la reivindicación del proletariado.

(1) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo; 5a. Edición, pág. 53. México 1970.

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Tal lo define la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 y en los que siguen del capítulo sexto. Establece el modo en que debe regir, o sea, por zonas económicas, el salario que disfrutarán los trabajadores del campo y las comisiones nacionales y regionales que les fijarán. También indica en el artículo 97 la imposibilidad de hacer compensaciones, descuentos o reducciones a los salarios mínimos y sus excepciones.

La Ley Federal del Trabajo es una Ley de "orden público" y por lo mismo de esencia capitalista, en que no funciona integralmente el derecho revolucionario del artículo 123, pues entre otros principios adopta el de paridad procesal, retornando a la ficta igualdad entre el trabajador y el patrón. El derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstas superen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista. "La Nueva Ley supera a la anterior, y cumple lealmente con su función de proteger y tutelar a los trabajadores dentro del régimen capitalista, abriendo un parentesis de paz social frente al inevitable cambio de las estructuras económicas y políticas en el porvenir". (1)

(1) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Obra citada, página XXIV.

Sin embargo, ese parentesis de paz se ve cuando constantemente por el grito angustioso del sector oprimido por la explotación capitalista, que pide sea una realidad la reivindicación de sus derechos. El poeta que hizo de la Baja California su tierra, Jesús - Sansón Flores, refleja en sus obras este clamor al escribir: - - "Indio, cuando a tus hijos miras enfermos- en la misericordia de campos yermos- bajo el solar nativo que el sol calcina,- si vives entre estiércoles y entre pajas - y el amo no te paga lo que trabajas, ¿ de que te sirve la medicina ?".

D).- SALARIO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR.

El trabajador de las instituciones de seguros en nuestro país, -- percibe salarios demasiado raquíticos, nos referimos al salario -- por cuota diaria, dejando a un lado las demás prestaciones, que -- de acuerdo con la Ley forman parte del salario y que son muy pocas.

La mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en estas instituciones, perciben el sueldo mínimo establecido por la Ley, -- estos ascienden aproximadamente a un 60% de los empleados de la -- institución, un 15% percibe un salario de \$100.00 a \$150.00 más -- del salario mínimo, un 10% percibe salarios de \$500.00 a \$1,000.00 más del salario mínimo, un 10% perciben salarios hasta \$5,000.00-- mensuales, un 5% percibe salarios de \$5,000.00 a \$10,000.00 men-- suales y un 5% obtiene salarios en nómina de \$10,000.00 a -- -- -- \$30,000.00, teniendo además libertad de pasar todos los gastos de representación sin ningún requisito; otros de los que tienen oportu-- nidad de pasar gastos de representación, son los trabajadores --

que perciben salarios de \$5,000.00 a \$10,000.00, pero éstos necesitan autorización de su jefe inmediato superior.

Como podrá apreciarse, la mayoría de trabajadores de estas instituciones, percibe el salario mínimo y no es posible salir de estas condiciones, en virtud de que en estas instituciones se encuentra muy bien reglamentada esta situación y el trabajador nunca puede ganar más, ya que al cumplir el aniversario de prestar sus servicios, si corre con suerte, se le aumentará la cantidad de \$50.00 a \$100.00 mensuales, siempre y cuando se trate del año impar, porque si es un año par, las compañías no aumentan los salarios, ya que en los años pares, es cuando se ha venido aumentando el salario mínimo, en este caso, el trabajador tiene derecho únicamente a que se le ajuste su salario al salario mínimo nuevo establecido; en el caso de que se le aumente en el año impar, este aumento está calculado para que al siguiente año, que corresponde el aumento del salario mínimo, quede dentro de éste y en su defecto, quedará con un salario de \$30.00 a \$50.00 más arriba del mínimo, pero con la inconveniencia de que tiene que pagar impuestos y la cuota del seguro social.

Un principio de nuestra Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, que ni antes ni ahora se cumple en estas instituciones, es el consagrado en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo y en la fracción VII del apartado A del artículo 123 constitucional que dice: "VII.- Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad", este es uno de los principios que nunca se ha cumplido en estas instituciones, así como muchos más.

Cuando un trabajador pide aumento de salario, siempre se encuentra con pretextos para el logro del aumento, y si se dá el caso - de que el trabajador tenga interés en superarse y se encuentre estudiando en alguna escuela y la institución le dé oportunidad de salir de su trabajo una hora antes del horario normal, se le propone que para aumentarle el salario, es necesario que deje de estudiar y se someta al horario normal de las funciones de la institución.

Para que el trabajador pueda lograr el permiso para salir esa hora más temprano que necesita para sus estudios, éste debe correr con mucha suerte y además tiene la obligación de pagar ese tiempo que se le otorga, entrando a su trabajo más temprano de lo normal, o en su defecto tomar menos tiempo al medio día para comer.

En caso de que el trabajador después de los argumentos que le exponen para no aumentarle el salario, éste insista, se encuentra - que lo único que logra, es un aumento de \$50.00, pero a la vez, - tendrá la obligación de pagar los impuestos y la cuota del seguro, por haber rebasado el salario mínimo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

E).- DERECHOS Y PRESTACIONES DE QUE GOZA EL TRABAJADOR.

El trabajador que presta sus servicios en las instituciones de seguros, goza de los mismos derechos y prestaciones de que gozan todos los trabajadores del país, sin tomar en cuenta el giro del negocio, desde luego que estos derechos y prestaciones a los que es acreedor todo trabajador, porque así se estipula en la Constitución

y en la Ley Federal del Trabajo, tan sólo es en teoría, porque en la vida real, es raro el patrón que cumple con la Ley y las compañías de seguros en este caso son las que menos cumplen con la legislación del trabajo.

El trabajador de estas instituciones se encuentra con que cuenta con derechos y prestaciones que la constitución y la Ley Federal del Trabajo le otorgan, pero él no puede hacer uso de ellos, ya que estos parece ser que se encuentran en un escaparate o en la lejanía del universo, y se les dice que tienen derecho a ellos, pero que no los deben tocar, ni hacer uso de ellos, sino únicamente admirarlos y les está prohibido bajarlos del pedestal en que se encuentran, así es de que solamente deben contemplarlos.

Ahora mencionaremos algunos de los derechos en concreto, a que tienen derecho todos los trabajadores, en este caso los enfocaremos hacia los servidores de las instituciones de seguros.

Los trabajadores tienen derecho a exigir del patrón el cumplimiento de cada una de las obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo, como son: El salario, vacaciones, jornada de trabajo, séptimo día, pago de las horas extras, días de descanso etc., igualmente a cada una de las establecidas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo VIII de las obligaciones de los patrones, Título Segundo, artículos 111 y 112 y la Nueva Ley Federal del Trabajo los consagra en su Título IV, capítulo I, artículo 132 y 133.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las em-

presas.- El mérito de la reglamentación de este derecho por primera vez correspondió al gobernador del Estado de Coahuila, Lic. Gustavo Espinosa Mireles en el año de 1916, por decreto número 30 de dicho Estado. De ahí pasó a nuestra Constitución, el cual quedó plasmado desde el año de 1917, y pasó a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el capítulo V Bis del Título Segundo. En la Ley vigente, se encuentra consagrado este derecho en el capítulo VIII del Título Tercero, como puede apreciarse, este derecho hace mucho tiempo que existe, el cual no se cumplía en las instituciones de seguros, sino hasta hace algunos años, y varios de estos repartos han dejado descontentos a los trabajadores, ya que en ocasiones, algunas instituciones han otorgado repartos irrisorios, queda pena recibirse, ya que se trata de cantidades que fluctúan entre \$75.00 y \$120.00.

El reparto de las utilidades se entrega a los trabajadores de estas instituciones después del mes de Mayo, y algunas de las compañías más importantes, de acuerdo con las estadísticas anuales, entregan sus repartos después del mes de Julio; como puede apreciarse, esto ocurre después de 7 meses de haber terminado la compañía su ejercicio social anual; el año pasado, una compañía se dio el lujo de entregar el reparto a sus trabajadores en el mes de Noviembre, todas estas violaciones y otras más, ocurren sin que nadie proteste o las denuncie.

La Constitución Mexicana, en su fracción XVI del artículo 123, -- consagra otro de los derechos y de los más importantes que le otorga al trabajador, y es el derecho de asociación profesional o formación de sindicatos, para la defensa de sus respectivos inte-

reses, este principio es uno de los que tácitamente tienen prohibido todos los trabajadores que prestan sus servicios en las instituciones de seguros.

La fracción XVII del artículo 123 constitucional apartado A, consagra el derecho que tienen los trabajadores de lanzarse a la - - huelga, éste es otro de los derechos que solamente en teoría goza el trabajador de las instituciones de seguros, porque en la vida real, le está estrictamente prohibido y nunca puede ejercer este derecho.

El derecho relativo a las mujeres, especificado en la fracción V del artículo 123, apartado A y en el artículo 110-B, fracción VI. Se establece en estos artículos el derecho que tiene la mujer de ocupar el puesto que estaba desempeñando antes de ausentarse del trabajo, por causas de salud, o en el caso de un parto, pero en estas instituciones, cuando ella regresa, después de estar ausente por cualquiera de las dos causas antes mencionadas, se encuentra con que su lugar está ocupado por otro trabajador y ella es puesta a disposición del departamento de personal, el cual tiene la misión de colocarla en distintos lugares, o sea de comodín, esta medida es tomada con el fin de que el trabajador se enfade y renuncie por su propia voluntad, así la institución se libera de toda obligación; los trabajadores en estos casos nunca protestan y se someten a la decisión arbitraria de la política interna de estas instituciones. Esta medida es también tomada en contra de todos los trabajadores que por enfermedad faltan a la institución a cumplir con su obligación.

El derecho de habitación consagrado en la fracción XII del artícu

lo 123 constitucional apartado A, este como muchos otros de los ya mencionados que tiene el trabajador y que la Ley le otorga en la práctica, ninguna institución cumplió con el, ni actualmente cumple, ya que este renglón no existe en la política interna que llevan las instituciones de seguros.

Otros de los derechos que tienen los trabajadores de las instituciones de seguros son, el de someter los conflictos laborales a las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La intención de este inciso fué de tratar de enumerar algunos de los derechos de que gozan o que deben gozar los trabajadores sin excepción y de los que consideramos en este caso los más importantes, pero que desgraciadamente muy pocos trabajadores son los que verdaderamente los tienen (por no decir que nadie), y a los trabajadores de estas instituciones, aún son más pocos los derechos — que se les cumplen y algunos de los derechos mencionados, los tienen tácitamente prohibidos como ya se indicó, esta prohibición no se hace expresa ni se estipula en los contratos de trabajo, ya — que si esto ocurriera, sería un caso insólito.

Las instituciones de seguros hacen parecer a la vista de todos, — que aceptan estas obligaciones que tienen para sus trabajadores y que serán respetadas y cumplidas, pero en la práctica no cumplen ni con la mitad de ellas.

Algunas de las prestaciones que tenían los trabajadores que en es

te caso nos ocupa y que a mi modo de pensar deben considerarse - como tales son: El seguro social.- Para poder hacerse acreedor a esta prestación era necesario que el trabajador aportara la -- tercera parte de la cuota que debía pagarse mensualmente. 3 meses de salario.- Estos se otorgaban en el mes de Diciembre como aguinaldo al trabajador y actualmente a esta prestación se le -- llama gratificación. Préstamos a largo plazo.- Estos deberían -- pagarse en el transcurso del año, con descuentos quincenales y -- en caso de que no se llegara a cubrir dicho adeudo con los des-- cuentos hechos del salario, se cubría la diferencia con el agui-- naldo. Préstamos a corto plazo.- Estos préstamos debían liquidar-- se en la quincena siguiente en que se solicitaba.

La última de las prestaciones que en este caso voy a enumerar, es la que estas instituciones otorgaban mancomunadamente con el Instituto del Seguro Social y que consistía en la entrega de un año de salario a los familiares del trabajador, cuando éste fallecía estando en vigor su contrato de trabajo.

Como mencioné, estas son las únicas prestaciones de que gozaba el trabajador de estas instituciones, o mejor dicho, las que conside-- ro como tales, en virtud de que para esta época era opción del pa-- trón otorgarlas o no, porque aún no se reglamentaban en la Ley Fe-- deral del Trabajo como ocurre actualmente.

Como puede apreciarse en teoría, estos trabajadores aparentemente gozaban de todos los derechos y prestaciones que otorga la Ley, -- pero en la realidad son los que menos oportunidades tienen de de-- fender sus intereses, y son ultrajados arbitrariamente sin que na-- die se preocupe por su situación.

F).- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Las obligaciones de los trabajadores de las instituciones de seguros, son principalmente las que establece el contrato realizado con el patrón, así como las establecidas por la Ley Federal del Trabajo en su capítulo IX del título II y sus artículos 113 y 114 de la antigua Ley; la nueva Ley los consagra en sus artículos 134 y 135 del capítulo II título IV.

Nos referiremos únicamente a las consagradas en la Ley antigua, - en virtud de que el período que nos ocupa aconteció de 1969 hacia atrás y la nueva Ley entró en vigor el 10. de Mayo de 1970.

El artículo 113 establece: "Son obligaciones de los trabajadores: I.- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo. II.- Ejecutar este con la intensidad, - cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. III.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción. IV.- Observar buenas costumbres durante el servicio. V.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. VI.- Observar las disposiciones del reglamento anterior de trabajo registrado en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. VII.- Integrar

los organismos que establece esta Ley. VIII.- Someter las diferencias que tengan con los patrones en materia de trabajo, a dichos organismos. IX.- Someterse de acuerdo con los contratos y reglamentos, al solicitar su ingreso al servicio o durante él si lo requiere el patrón, a un reconocimiento médico para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad profesional, contagiosa o incurable. X.- Comunicar al patrón o a su representante, -- las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de sus patrones. XI.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales, así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación -- puedan causar perjuicios a la empresa. XII.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los obreros. XIV.- Cumplir con todas las demás obligaciones que les impongan esta Ley y el contrato".

La fracción XIII no se menciona, en virtud de que esta prestación en las compañías de seguros no existe.

El artículo 114 reza: "Está prohibido a los trabajadores:

I.- Ejecutar cualquier acto que puede poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos y talleres, o lugares en que el trabajo se desempeña. II.- Faltar al trabajo sin causa -- justificada o sin permiso del patrón. III.- Substraer de la fábrica, taller o establecimiento, útiles de trabajo, materia prima o elaborada sin permiso del patrón. IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o

droga enervante. V.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor. VI.- Suspender las labores, aún cuando permanezcan en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga declarada y notificada legalmente, caso en que deberá abandonar el lugar del trabajo. VII.- Hacer colectas en el lugar en el que se desempeñe el trabajo durante las horas de éste, salvo permiso del patrón. VIII.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados y IX.- Hacer cualquiera clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento".

La fracción VI en las instituciones de seguros es aplicada al trabajador, cuando para su trabajo por cualquier causa, ya que estos trabajadores tenían prohibido el derecho a la huelga.

Estas obligaciones son las que establece la Ley, pero en las instituciones de seguros, por medio de sus empleados, que ellos llaman de confianza y que tienen un nombramiento de jefes de departamento, obligan al trabajador a que preste sus servicios por más tiempo del estipulado en el contrato, y en algunos casos les solicitan que se presente a trabajar los días sábados, cuando todas las instituciones descansan, para que termine todo su trabajo y no se atrase, con lo cual tendrá derecho a que al cumplir su aniversario se le tome en cuenta, para ver si es posible aumentarle su salario.

C A P I T U L O I I I .

SITUACION ACTUAL DEL TRABAJADOR DE LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS.

- A).- Circular del mes de Abril de 1969, emitida por -
la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros.
- B).- Artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo del 18
de Agosto de 1931.
- C).- Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Ins-
tituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares
del 15 de Noviembre de 1937.
- D).- Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Ins-
tituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares
del 30 de Diciembre de 1953.
- E).- Nueva Ley Federal del Trabajo del 10. de Abril de
1970.
- F).- Decreto Presidencial del 13 de Julio de 1972.
- G).- Artículo 123 Constitucional, Fracción XVI y XVII.

C O N C L U S I O N E S .

3.- SITUACION ACTUAL DEL TRABAJADOR DE LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS.

- A).- CIRCULAR DEL MES DE ABRIL DE 1969, EMITIDA POR LA ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS.
- B).- ARTICULO 237 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.
- C).- REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DEL 15 DE NOVIEMBRE DE 1937.
- D).- REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DEL 30 DE DICIEMBRE DE 1935.
- E).- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 10. DE ABRIL DE 1970.
- F).- DECRETO PRESIDENCIAL DEL 13 DE JULIO DE 1972.
- G).- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, FRACCION XVI Y XVII.

El trabajador de las instituciones de seguros, se vió obligado a partir del mes de Mayo del año de 1969, a reglamentar sus relaciones laborales con el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Con el sometimiento del trabajador a este reglamento inconstitucional, lo único que gana es que su sueldo mínimo, sera igual al que rige en la zona de ubicación de la institución, más un 50%, y a cambio de esto pierde arbitrariamente dos de los derechos consagrados en la Constitución Mexicana, que son el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga.

A).- CIRCULAR DEL MES DE ABRIL DE 1969, EMITIDA POR LA ASOCIACION MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS.

Con motivo de las inquietudes de algunos de los trabajadores de las instituciones de seguros, sobre la posibilidad de formar sindicatos, y viéndose dichas instituciones en la imposibilidad de frenar estas ideas y después de haber empleado sus medios característicos para frenarlos, a pesar de esas medidas, los trabajadores no parecen atemorizarse ante la amenaza de ser despedidos de su trabajo; al ir creciendo los adeptos a estas corrientes, las instituciones temerosas de que los trabajadores llegaran a sindicalizarse, y por medio de esto pudieran presionarlas exigiendo el cumplimiento de todas y cada una de las garantías que otorga la Ley, acordaron acatar el único camino que encontraron para proteger sus intereses y para evitar la unión de los trabajadores, la de someterse al reglamento inconstitucional que regía a los trabajadores que prestaban sus servicios en las instituciones bancarias y que les estaba expresamente prohibido formar sindicatos.

Así fué como por este medio, frenaron los ideales de los trabajadores que prestaban sus servicios en las instituciones de seguros, de las cuales fueron despedidos por haber sido los iniciadores de estas inquietudes y algunos de ellos por el simple hecho de haber manifestado su adhesión a estos trabajadores.

Siendo Presidente de la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros el señor Guillermo Gómez Castelazo, se giró una circular a todas las instituciones de seguros del país, para que a partir del día 10. de Mayo del año de 1969 se reglamentaran las relaciones la

borales conforme al Reglamento de Trabajo de los Empleados de --
las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares vigente.

A fines del mes de Abril de dicho año, las instituciones de segu
ros por medio de una circular interna, les notificaron a sus tra
bajadores el cambio que se había originado; se les daba a enten-
der que este cambio ocurrió con la finalidad de protegerlos y be
neficiarlos, ya que dicho cambio les era beneficioso en todos --
los aspectos y les otorgaba un sin número de prestaciones y ben
eficios que antes no tenían.

Una de las instituciones de seguros de las de más prestigio en -
el país emitió la siguiente circular:

"En el seno de la Asociación Mexicana de Instituciones de Se
guros se ha venido considerando la conveniencia de aplicar -
en todas las instituciones de seguros, el Reglamento de Tra-
bajo para los Empleados de las Instituciones de Crédito y Or
ganizaciones Auxiliares.

La Dirección de nuestra compañía conociendo de las necesida-
des del personal y considerando los grandes beneficios que -
les reportaría a ustedes el implantar este reglamento, apoyó
esta proposición.

Por lo anterior, con verdadero gusto les informamos que a --
partir del 10. de Mayo próximo, entrará en vigor esta deci-
sión, a partir de esa fecha se modificarán todos los sueldos
inferiores a \$1,290.00, elevándose hasta esta cantidad, sala
rio mínimo bancario para el Distrito Federal.

Asimismo, comunicamos a ustedes, que paulatinamente a partir de ese momento, se irán integrando una serie de beneficios y prestaciones que alcanzarán a todo el personal en general.

Esperamos en que todos ustedes sabrán apreciar el alcance de esta decisión de la Dirección y del esfuerzo económico que significa para la compañía".

Como puede apreciarse, al leer el texto de la circular, le dan a entender al trabajador que le están haciendo un favor y lo están beneficiando, pero no le dicen que a cambio de todas esas promesas le están coartando dos de los derechos fundamentales y que son la única arma que tiene el trabajador para colocarse en un nivel igualitario con el patrón, para poder defender desde esta postura sus intereses, este derecho es en primer lugar el de asociación profesional y el otro es el derecho a la huelga.

Lo que por el momento hizo olvidar al trabajador estos derechos, - fué la noticia del aumento de su salario, ya que se le estaba aumentando un 50% del que poseía, porque la mayoría de estos trabajadores percibían el salario mínimo establecido por la Ley Federal del Trabajo; desgraciadamente esto lo vino a comprender apenas pasado algunos días, en virtud de que dicho aumento se le esfumaba, porque se le exigió mejor presentación personal, y la ventaja económica que aparentemente se les había otorgado no les alcanzaba para cubrir sus gastos que ahora eran mayores a los que tenían.

Así fué como a causa de tratar de formar una coalición de trabajadores al servicio de estas instituciones para defender sus intereses, y la imposibilidad de las empresas de detener estas corrien-

tes, se originó el acatamiento del Reglamento para los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

B).- ARTICULO 237 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

El artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra dice: - No pueden formar sindicatos las personas a quienes la Ley prohíba asociarse, o sujete a reglamentos especiales. Para los efectos - del contrato colectivo, no serán admitidos en los sindicatos de - los demás trabajadores de una empresa, los representantes del patrón que se mencionan en la segunda parte del artículo 4o.

El artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo establece que no pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse o sujete a reglamentos especiales. Primero debemos analizar la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, ya que expresamente consagra los términos trabajadores y patronos, es decir, aquellos que reúnen los requisitos de trabajadores o patronos, tienen el derecho de asociarse profesionalmente; manejando la lógica-jurídica, sostenemos que les es imposible formar sindicatos a todas aquellas personas que no reúnen la calidad de trabajadores o patronos, precepto que es explícito en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

Es de suponerse que una garantía como lo es la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, determine con precisión los sujetos a quienes quiere proteger, y la Ley Reglamentaria que en el caso que nos ocupa es la Ley Federal del Trabajo, reglamente en el artículo

237 en su primera parte la prohibición de formar sindicatos a todas aquellas personas a quienes la Ley prohíbe asociarse; así -- pues, solamente por razones ontológicas y llenando ciertos requisitos, se puede ser trabajador o patrón, únicos que por su misma calidad tienen derecho de asociación profesional, pero sin embargo aquellos trabajadores o patronos sujetos del derecho de asociación profesional, no podrán ejercitarlo ni gozar de sus beneficios, sino cuando estén en pleno goce de sus derechos civiles, y si por alguna circunstancia o disposición de la ley pierden dichos derechos, de tal suerte que la Ley les prohíba asociarse, no podrán -- ejercer el derecho de coalición para formar parte de un sindicato.

Con objeto de normar nuestro criterio analizaremos el artículo 45- del Código Penal, capítulo noveno, relativo a la suspensión de derechos, que a la letra dice: "La suspensión de derechos es de 2 -- clases: 1a.- La que por ministerio de la Ley resulta de una sanción como consecuencia necesaria de esta. 2a.- La que por sentencia formal se impone como sanción.

En el primer caso la suspensión comienza y concluye con la sanción de que es consecuencia.

En el segundo caso, si la suspensión se impone con otra sanción -- privativa de libertad, comenzará al terminar esta, y su duración -- será la señalada en la sentencia. (1)

El precepto que se transcribe va íntimamente ligado al artículo 46

(1) Leyes y Códigos de México, Código Penal, Ed. Porrúa, S.A. 1971, pág. 21.

que dice: "La pena de prisión produce la suspensión de los derechos políticos y los de tutela, curatela, ser apoderado, defensor, albacea, perito, depositario o interventor judicial, síndico o interventor en quiebras, árbitro, arbitrador o representante de ausentes; la suspensión comenzará desde que cause ejecutoria la sentencia respectiva y durante todo el tiempo de la condena".⁽¹⁾

Del contenido del artículo 45 del Código Penal, en su fracción I, que transcribimos, se deduce que es aplicable en forma genérica tanto a los trabajadores como a los patrones refiriéndose al objeto de nuestro estudio, es decir, personas a quienes la Ley -- prohíbe asociarse, ya que la suspensión de derechos en cuanto a la posibilidad de que un sujeto pueda invocar el derecho de coalición, cuando se encuentra purgando una condena, le estaría expresamente prohibido como lo establece la Ley en la fracción primera del artículo invocado.

La anterior afirmación está apoyada en la fracción primera, ya que existe la posibilidad de que un grupo de reclusos que tengan la calidad de trabajadores o patrones por las actividades que realizan en el penal de que pretenda coaligarse para formar un sindicato, ya que reúnen las condiciones y características de trabajador o de patrones, sólo que al privarse por una sentencia definitiva y ejecutoriada a una persona de su libertad, resulta como consecuencia necesaria de la sanción impuesta, el que no puedan ejercitar el derecho de coalición, ya que de lograrse éste, los reclusos podrían pedir vacaciones, aumentos de sueldo, prestaciones so

(1) Leyes y Códigos de México, Código Penal, Ed. Porrúa, S. A. 1971, pág. 21.

ciales etc., y al no cumplir los patrones con las peticiones formuladas, podrían en todo caso lanzarse a la huelga, cosa absurda por la disciplina que se debe tener en un recinto penal, por lo que es de mencionarse que con apoyo en el precepto referido, no pueden prohibírseles expresamente en la Ley, el formar coaliciones a las personas citadas; en el mismo caso se presenta en las personas que tengan las características de patrón, ya que al suspenderseles de sus derechos, estos no pueden coaligarse y por ende no estarán en la posibilidad de constituir un sindicato patronal por las mismas razones que fueron expuestas con anterioridad.

Otro de los casos previstos expresamente por la Ley, respecto a personas a quienes la misma Ley prohíbe asociarse, se encuentra en la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, ya que en su título tercero que se denomina: "De los efectos de la declaración de la quiebra", el capítulo primero se refiere a: "Efectos en cuanto a las personas del quebrado". En su sección primera nos dice: "Limitaciones en la capacidad y en el ejercicio de derechos personales"; encontramos que el artículo 83 reza: "Por la sentencia que declare la quiebra, el quebrado queda privado del derecho de la administración y disposición de sus bienes y de los que adquiriera hasta finalizarse aquella".⁽¹⁾

Por lo que respecta a las personas morales, el artículo 89 se encarga de establecer que "En las quiebras de sociedades, estas serán representadas por quienes determinen los estatutos y en su defecto, por sus administradores, gerentes o liquidadores, quienes estarán sujetos a todas las obligaciones que la presente Ley impo

(1) Leyes y Códigos de México, Código de Comercio, pág. 397.

ne a los fallidos". A falta de todos los anteriores, actuará en representación de la sociedad un Agente del Ministerio Público. ⁽¹⁾

Con la sólo lectura del artículo 83 se afirma que el quebrado se encuentra privado del derecho de administración y disposición de sus bienes.

En el caso que se determina, no podrán invocar el derecho de coalición para formar un sindicato patronal, porque expresamente lo determinan las leyes, aún llenando los requisitos de ser patrón, no podrá asociarse con otros patrones y ejercitar el derecho de coalición. En caso de personas morales, lo encontramos en el artículo 89.

Asimismo, cuando un administrador o gerente quiera ejercer el derecho de coalición en representación de dicha sociedad, la Ley se lo prohíbe expresamente, ya que se encuentra en el mismo caso de los quebrados, por tal motivo no podrán invocar con la representación que ostentan, el derecho de asociación o coalición.

En el capítulo II del título V, de la Ley que analizamos, se refiere: "De la rehabilitación", vemos en el artículo 383 que dice: -- "Los quebrados fraudulentos sólo podrán ser rehabilitados si hubiesen pagado íntegramente sus deudas, y después de transcurrir tres años desde el cumplimiento de la pena que les fuera impuesta". ⁽²⁾

Es decir, que una vez que el quebrado cumpla con los requisitos del artículo anterior, podrá estar en pleno goce de sus derechos, y es-

(1) Leyes y Códigos de Méx. C. C. pág. 398.

(2) Leyes y Códigos de Méx. C.C.- Primera S.A., pág. 455 y 456.

entonces cuando puede invocar el derecho de asociación.

Hemos analizado los presupuestos en que la Ley expresamente establece las personas que no pueden asociarse. Con lo anterior formamos nuestro criterio.

Para afirmar que la prohibición en cuanto a las personas de asociarse, deberá estar expresamente consagrado en la Ley, ya que no es facultad de la autoridad el restringir el derecho de asociación a las personas, ya que esta prohibición deberá derivarse forzosamente de la Ley.

Los reglamentos especiales.- El estudio de los reglamentos especiales como parte del desarrollo de este trabajo, implica en primer lugar la necesidad de aclarar que se trata de un proceso de interpretación a determinados conceptos, que limitativamente se exponen en la primera parte del artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo. En efecto, el mencionado precepto establece, como limitación el de formar sindicatos, el de que la Ley imponga a las personas la obligación del sometimiento a reglamentos especiales; como la Ley no precisa qué debe entenderse por reglamento especial ni como configurar su naturaleza, ni sobre que materia deberá versar el estudio de estos capítulos, deberá referirse consecuentemente a dos situaciones impuestas por la hermenéutica, recurrir al sometimiento del artículo 237, a las reglas generales de interpretación en función de consideración de tipo histórico, ideológico, sistemático y doctrinario que además dentro de la lógica jurídica permitan desentrañar el criterio del legislador sobre los reglamentos especiales o sea en otras palabras el sentir-

impuesto dentro del citado ordenamiento de la Ley adjetiva, pero al mismo tiempo tener presente lo que se entiende por reglamentos especiales dentro de la Ley común. Esta segunda función está perfectamente justificada porque los principios generales del derecho deben ser supletorios para llenar las lagunas de la Ley del Trabajo, como este propio ordenamiento lo señala en su artículo 16 que a la letra dice: "Los casos no previstos en la presente Ley o reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre y el uso y en su defecto por los principios que se deriven de esta Ley por los del derecho común en cuanto no lo contraríen y por la equidad, tanto resulta imperioso acatar los canales interpretativos del derecho, con el fin de establecer la certera interpretación de reglamentos especiales; para este efecto y entendido ya que se están siguiendo los principios generales del derecho común y buscando en ellos conforme a nuestro sistema jurídico la adopción de las normas interpretativas, debe observarse que el artículo 11 del Código Civil vigente para el Distrito y Territorios Federales, expresa: "Que las leyes que establezcan excepciones a las reglas generales, no son aplicables a caso alguno que no esté expresamente especificado en las mismas excepciones". Por lo tanto, si el principio general que prevalece en el caso que nos ocupa, éste constituye un derecho general para las personas al coaligarse para formar sindicatos, la Ley que establece excepciones a esta regla general porque así puede entenderse la prohibición por cuanto que impone una limitación o restricción, deberá entenderse que implique una situación genérica tan abstracta que se opone de manera peligrosa al principio de asociación profesional; porque esta excepción obliga a declarar un caso de prohibición sin determinar de manera específica su --

ambito de aplicación, ya que la palabra de especial no encierra una connotación ni se limita dentro de los campos lógicos de especialidad, temporabilidad y materia; ahora bien, si se toma en cuenta el peligro que impone esta ambigüedad de la Ley Laboral y si se establece la observación del artículo 11 de la Ley Civil - de manera supletoria, resulta entonces que el artículo 237 es pernicioso en su aplicación por el caso de su ambigüedad y la falta de precisión a que nos hemos referido e igualmente porque carece de sentido lógico, porque imponiendo un caso de excepción desvirtúa su aplicabilidad ya que no existe dentro de la Ley objetiva - el señalamiento específico de los casos expresamente señalados - como de excepción; salta a la vista esta doble deficiencia, toda vez que al hablar de reglamentos especiales, no señala ninguna - determinación específica sino al contrario, genérica, pues se trata de una connotación dotada de sentido de universalidad que amerita una definición. A mayor abundamiento y sólo para confirmar que en nuestro derecho la interpretación somete a las normas jurídicas, dejaremos anotado también que el artículo 19 del mencionado Código Civil previene que las controversias judiciales del orden civil deberán resolverse conforme a la letra de la Ley o a su interpretación jurídica; a falta de ley se resolverán de acuerdo a los principios generales de derecho, lo que se corrobora con el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo antes transcrito.

Debemos concluir entonces que las controversias judiciales del orden laboral deberán resolverse conforme al texto de la Ley Federal del Trabajo o a su interpretación jurídica, y que en los casos de ausencia de preceptos aplicables, dichas controversias se resolverán de acuerdo a los principios generales de derecho, con-

forme a estas consideraciones la dificultad que suscita la aplicación del artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto a la limitación que se señala para los casos de existencia de reglamentos especiales; si de acuerdo a tales fuentes de información la interpretación del precepto nos obliga a contemplar el contenido general de la Ley del Trabajo, la doctrina social en que se inspiró su carácter proteccionista en favor de la clase trabajadora, el momento histórico en que se vino cumplimentando conforme a su contenido como parte de un movimiento emansipador dentro de la revolución mexicana, la naturaleza del medio social en que se cumplía la garantía impuesta por los regímenes gubernamentales que la expidieron, los que la interpretan y la vienen ejecutando, la protección específica para determinados grupos de trabajadores cuyas condiciones de trabajo señalan circunstancias especiales de carácter productivo, todo ello nos conduce a contemplar el fenómeno de una clasificación específica en las relaciones de trabajo, así como se hizo para los servidores de los poderes de la unión, respecto de los cuales existe el estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del Estado.

Es preciso hacer una distinción necesaria para nuestro estudio de qué reglamentos especiales no se refieren a los reglamentos del ejecutivo, los que necesariamente presuponen la existencia de leyes que reglamentar, sino que se refieren al contenido de las leyes sobre determinada materia que por la naturaleza de su actividad requiere de reglamentación especial, la anterior afirmación o sea aquella en la que no se puede equiparar a los reglamentos del ejecutivo como reglamentos especiales, se hace en virtud de que los primeros tienen un origen y ámbito de aplicación totalmente -

distinto al del origen y ambito de aplicación de los reglamentos especiales; la configuración de los reglamentos especiales, versará sobre las condiciones específicas de una actividad cuya naturaleza y desarrollo interfiera o afecte los principios fundamentales establecidos en la Constitución Federal de la República, es decir la materia o sea el contenido específico de un trabajo - dará origen a un reglamento especial ya que la naturaleza misma - del trabajo exige que se sujete a los que llamamos reglamentos especiales.

Cabe ahora tratar el objeto mismo de los reglamentos especiales, - los cuales tratarán como materia las condiciones específicas de - una actividad; necesitamos determinar que clase de actividad, estarán sujetos a reglamentos especiales no olvidando que serán todos aquellos que interfieren o afectan los principios fundamentales establecidos por la Constitución General de la República, por ejemplo aquellos que interfieren la seguridad; así, vemos que el ejército nacional no podrá hacer uso del derecho de coalición, ya que se controvee en el reglamento especial prohibiéndoseles tanto a los miembros de la armada, la marina y la aviación, formar sindicatos, toda vez que sus actividades interfieren y afectan los - principios fundamentales establecidos en la Constitución Política, ya que la función determinada a las corporaciones militares es la seguridad nacional.

Existe otro caso en el que por encontrarse sujetos a reglamentos - especiales los trabajadores al servicio del Estado, tienen una modalidad por la que se encuentran expresamente reguladas sus actividades como lo establece el Estatuto Jurídico de los trabajadores

al servicio del Estado, así habrémos de configurar a todas aquellas materias, que por mandato interpretativo de aplicación de nuestra ley fundamental siguen los mismos cauces que hasta la fecha han obedecido las otras materias de actividades, que a causa de un cumplimiento, una naturaleza típica especial o suigéneris-para las que no será posible establecer, adoptar o cumplir reglas generales de trabajo en definitiva, otra materia el contenido de las condiciones específicas de una actividad, cuya naturaleza interfiere o afecte los principios fundamentales de la Constitución General de la República, los que habrán de configurar el sentido y alcance del concepto de reglamento especial. Para dar la debida interpretación a este concepto habrá que contemplar la relación de dichos reglamentos especiales existentes hasta hoy y cuya naturaleza específica, está imponiendo un sistema en que el legislador señale el ámbito de protección que en todo caso está llamado a trasar las ventajas para el sujeto de dicha actividad, sin otra taxativa que lo que impone el orden constitucional, el interés público y las instituciones jurídicas que norman la vida del derecho en México; finalmente, puede afirmarse que la reglamentación especial a que tal actividad se sujeta no es una prohibición al principio de asociación, de tal manera que tiene la garantía de los sujetos que la desarrollan, sino que por el contrario un intento de salvaguardar, todavía más las formas de contratación en donde el orden público, el interés social y las instituciones, reclaman un cuidado más detenido y ocucioso por parte del legislador en beneficio de tales sujetos.

C).- REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DEL 15 - DE NOVIEMBRE DE 1937.

El primer reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, fué publicado en el Diario Oficial el 29 de Noviembre de 1937, después de haber pasado 6 años de vigencia de la Ley Federal del Trabajo; este reglamento regiría únicamente a los empleados de las instituciones bancarias y de las demás instituciones de crédito existentes en el país, así como a los que prestaban sus servicios en las empresas auxiliares.

En esta década fué cuando empezaba a tener auge la rama del seguro en México y se fundaron varias compañías con capital mexicano, el trabajador de estas instituciones se regía en esa época y hasta 1969 con la Ley Federal del Trabajo, pero sin tener éste muchas libertades, y le infundían la idea de que por tratarse de instituciones nuevas, no podría dársele todo lo que la Ley Federal del Trabajo les prometía.

El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares constaba de 26 artículos únicamente, los cuales estaban muy bien elaborados para la protección íntegra del capital y la explotación despiadada del trabajador; - así, tenemos que en el artículo 2o. establecía que: "No quedan sujetos al presente reglamento, los servicios de los corresponsales y agentes de las instituciones de crédito ni los que desempeñen funciones similares a estos, en virtud de regirse esas actividades por las disposiciones de las leyes mercantiles".

A la simple lectura de este artículo, se aprecia que expresamente se marginaba a los agentes de la protección de este reglamento, siendo que éstos eran los que realizaban los contratos entre el Banco y los particulares, y recibían a cambio de este servicio una comisión como retribución; pero se les consideraba agentes mercantiles; a los corresponsales se les paga igualmente una comisión por cada uno de los actos que realiza a nombre del Banco y que le dejan un beneficio, porque en el caso de que la acción ejecutada por el corresponsal no redundare en ganancia hacia el banco, estas instituciones no les otorgan ninguna comisión.

El artículo 3o. reza: "Los contratos sobre trabajos eventuales no quedarán sujetos a este reglamento. Los derechos y obligaciones de las partes se regularán por el contrato que celebren y — por las disposiciones aplicables de la Ley Federal del Trabajo".

Los trabajadores que se encontraran en el caso del artículo anterior, deberían regirse con la Ley Federal del Trabajo, lo cual nos indica que las instituciones tenían la facultad de aplicar indistintamente cualquiera de las leyes cuando les significara beneficio.

El artículo 5o. establecía: "Los aprendices únicamente estarán 3 meses con un sueldo proporcional a los servicios que preste".

En el caso anterior las instituciones gozaban de 90 días para explotar sin ninguna consideración al trabajador, pagándole el salario que más les conviniera y que de acuerdo a su criterio por la facultad que les otorgaba el artículo anterior, era el salario justo por el servicio prestado.

El artículo 6o. establecía la existencia de un escalafón; el artículo 9o. la jornada de trabajo de 42 horas a la semana; el artículo 10o. el pago de las horas extras; el artículo 12o. vacaciones; el artículo 16o. aguinaldo.

El artículo 17o. concedía: "Que al llegar a los 60 años de edad, todo empleado en servicio tendrá derecho, a una pensión vitalicia de retiro, la que podrá ser impuesta por el patrón únicamente -- cuando el empleado ya no pueda desempeñar eficazmente sus labores".

Al leer estos artículos, nos damos cuenta que en todos y cada uno de ellos le conceden al trabajador un derecho, el cual queda supeditado al patrón para otorgarlo o negarlo, porque él es el único que puede indicar cuando y como debe otorgarse a su trabajador. Igualmente se puede constatar que la redacción de los artículos está -- hecha con la finalidad de favorecer en todos los aspectos a estas instituciones, así tenemos que con estas facultades, ellos hicieron muy buen uso de ellas.

Este Reglamento obligó al trabajador a someter sus problemas laborales a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria.

En el artículo 25, expresamente le están prohibiendo al trabajador la suspensión de labores, y en el caso de ocurrir esta sin la autorización de la Comisión Nacional Bancaria, se dará por terminado el contrato de trabajo; en este artículo es donde se está -- coartando el derecho a la huelga que tienen todos los trabajadores, consagrado en el artículo 123 constitucional fracción XVII.

D).- REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DEL 30 - DE DICIEMBRE DE 1953.

El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, fué publicado en el Diario Oficial el 30 de Diciembre de 1953, bajo el régimen de Adolfo Ruiz Cortinez, y consta de 42 artículos divididos en 8 capítulos:

Capítulo I.- Del Personal de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

En este capítulo se estipula quienes son considerados trabajadores, permanentes, a prueba y temporales o eventuales, el artículo 6o. establece la formación de una bolsa de trabajo encargada de centralizar las vacantes y recomendar las colocaciones del personal; a la fecha hace aproximadamente 4 años que pertenecen a este sistema las instituciones de seguros y en estas aún no existen las bolsas de trabajo que menciona el artículo 6o. y además las vacantes siempre son otorgadas a personas recomendadas de los jefes, y nunca es considerada la antigüedad y la capacidad del trabajador existente; el artículo 7o. siguió la trayectoria del Reglamento anterior, el cual marginaba al agente y al corresponsal de la protección de éste, ya que no los consideraba trabajadores, principio que va en contra de la Nueva Ley Federal del Trabajo y que a pesar de eso sigue vigente y es aplicado dentro de estas instituciones.

Capítulo II.- Escalafones y tabuladores.

En las instituciones de seguros no existen tabuladores para clasificar al trabajador por antigüedad y categorías y lo confirma la existencia

tencia de trabajadores con diez años de servicios y que obtienen el salario mínimo, siendo estos los que preparan a los trabajadores nuevos, los cuales casi siempre entran ganando salarios más elevados y ocupan igualmente puestos de una jerarquía mayor y todo esto se debe gracias a la amistad con los superiores. Como ya se mencionó, las vacantes casi nunca se les dan a los trabajadores ya existentes dentro de la institución, sino que se emplean a personas nuevas pero recomendadas por altos funcionarios de la institución y se les otorga salarios altos sin conocer el trabajo que deberán desempeñar.

El artículo 10, regula la existencia de tabuladores para fijar los salarios que deben percibir los trabajadores de acuerdo a su trabajo; en la rama de seguros no existen, lo único que realizan estas compañías son estudios para valuar puestos según indican ellos, el inconveniente que existe en estos casos, es que las personas encargadas de estos estudios no conocen la rama del seguro, por lo tanto no están capacitadas para poder valuar éstos el trabajo que es desempeñado en una institución de seguros por un trabajador determinado.

Capítulo III.- Salarios y Gratificaciones.

Este capítulo es el único que se cumple en las instituciones de seguros, ya que todo lo realiza dentro del Reglamento.

Capítulo IV.- Jornada de Trabajo, Horas Extras, Vacaciones y Despido.

La jornada diaria de trabajo en estas instituciones es de 7 horas y media, teniendo la obligación de presentarse a su trabajo entre las

8 y 9 A. M. y saliendo por la tarde entre las 17 y 19 P. M., con un intermedio para ingerir sus alimentos. Como se observa, con los horarios de trabajo que existen se imposibilita al trabajador para que pueda emplearse en otra cosa; el trabajador por lo regular siempre sale a la hora indicada si no tiene trabajo, porque si tiene, el jefe del departamento le solicita y en algunos casos hasta le exige para que se quede trabajando hasta más tarde, para que termine con el trabajo; en algunos departamentos en los cuales el trabajo se facilita para darle tarea al trabajador, se le dá y tendrá que salir un poco más tarde cuando no termine con esta tarea en las horas normales de trabajo, ya que si no lo hace, se le va acumulando el trabajo, en virtud de que el día siguiente recibirá por la mañana el trabajo que deberá realizar ese día, y así lo recibirá sucesivamente día con día, hasta que llegue a tener tanto trabajo, que tendrá que asistir a trabajar los días sábados, debiendo hacerlo sin percibir ninguna remuneración; pero si el trabajador llegara a terminar con su tarea del día antes de la hora señalada para la salida, recibirá más trabajo; en estos departamentos que se facilita este sistema cuando el trabajador se queda a trabajar por no haber terminado su tarea diaria, no se le toma en cuenta para su beneficio, antes bien se le reprocha, pero en cuanto no se pueda aplicar este sistema, el tiempo que se queda a trabajar después de las horas normales de trabajo, se le tomará en cuenta al trabajador para aumentarle el salario, a este sistema le llaman las instituciones y directamente los jefes de departamento, hacer méritos, los cuales tendrán que ser durante todo un año, y con una sólo vez que el trabajador no se quede a trabajar cuando así se le solicite o que desobedezca las instrucciones del jefe del departamento, pierde todos los méritos —

que según ellos había ganado cuando acataba todo lo que se le indicaba, y perderá la oportunidad de que al cumplir el aniversario de ingreso pudiera habersele aumentado el salario.

Horas Extras.- Unicamente se pagan horas extras cuando no es posible terminar el trabajo con el horario diario y con los métodos antes mencionados, hasta entonces es cuando se proponen pagar tiempo extra; algunas compañías sí cumplen con los requisitos de no trabajar más de tres días a la semana, pero la mayoría obliga al trabajador a hacerlo todos los días, y le empieza a pagar este tiempo después de 2 o 3 meses de haber comenzado a trabajar horas extras, pagándole cada quincena únicamente 9 horas a la semana, para no incurrir en una violación y no tener que pagar triples las horas excedentes a las 9 semanarias como lo establece la Ley; en los departamentos de emisión, en los cuales la mayoría de trabajadores son mujeres, se les paga a destajo el tiempo extra, así se liberan las instituciones de pagar horas con un 200% de recargo como lo estipula la Ley y ante la Ley nunca aparece el empleo de mujeres en tiempo extra.

Las Vacaciones.- Estas son otorgadas al trabajador cuando el jefe del departamento lo indica, y los que se quedan trabajando deberán realizar el trabajo que el vacacionista desempeñaba, lo grave de este sistema para el trabajador, es de que cuando únicamente son dos empleados del departamento, el que queda tendrá que hacer el trabajo de los dos, sin recibir ayuda de ninguna especie.

En el artículo 19 se establece la prohibición de la suspensión -

del trabajo y en caso de que esto suceda, la rescisión automática del contrato de trabajo.

Despido.- Antes de despedir a un empleado, se recurre a muchos métodos para que él renuncie, y si no lo logran le proponen un porcentaje de su indemnización, y si se dá el caso de que no -- acepte y se sostiene soportando todos los sistemas y argucias -- por parte del patrón para que renuncie y no lográndolo éste, no le queda otra alternativa que despedirlo otorgándole todo lo -- que la Ley le concede.

Capítulo V.- De las Prestaciones de carácter cultural.

Ninguna de las prestaciones establecidas en este capítulo se cumplen en las instituciones de seguros, pues en estos organismos no existen bibliotecas ni ciclos de conferencias para sus trabajadores, mucho menos se cumplirá con lo establecido para otorgar be-- cas a sus trabajadores o a los hijos de éstos en caso de que ten-- gan deseos de estudiar y superarse; a los únicos que se les paga-- la estancia en otros lugares para realizar estudios o asistir a -- conferencias, es a los jefes administrativos y gerentes, así como directores; como puede apreciarse, a todos los que se les otorga, son considerados empleados de confianza y ejecutivos.

Capítulo VI.- De las Prestaciones de carácter Social.

En cuanto a lo establecido de los 45 días que deben darse a la -- trabajadora que va a dar a luz, antes y después del alumbramiento, las instituciones de seguros emplean el siguiente método para bur-- lar la Ley, en estos casos buscan la forma de liquidar a la traba-- jadora y así evitarse el pagarle su salario durante los 90 días --

que estará sin trabajar; en caso de que no puedan liquidarla por que esto no sea posible, lo único que se le dá es su salario y - las demás prestaciones que establece esta Ley no se le cumplen, - como son el mes de sueldo para ayuda del alumbramiento y la canastilla a que tiene derecho, además, la trabajadora se encuentra que al regresar a su trabajo, después de haber estado ausente los días antes mencionados, su puesto está ocupado por otra - persona, y ella es puesta a disposición del departamento de personal, el cual se encargará de buscar la forma para que ella renuncie sin responsabilidad para la institución.

La pensión vitalicia a que se hace acreedor un trabajador cuando cumple 35 años de servicios y contando con 55 años de edad, o en su defecto 60 años de edad y con cualquiera que sea su antigüedad de prestación de servicios en las instituciones que nos ocupa, no se cumple este principio, en virtud de que existen instituciones que tienen 1 o 2 empleados que perciben dicha pensión, y sin embargo dentro de la misma siguen prestando sus servicios varios - trabajadores que cuentan con más de 60 años, por lo cual deberían estar jubilados, pero no lo hacen para evitar estar pagando sin - recibir ningún beneficio.

Capítulo VII.- Prestaciones de carácter económico.

Los créditos a que tiene derecho el trabajador es letra muerta, en virtud de que a corto plazo únicamente le prestan cuando se encuentra grave un familiar, ocurre esto, en virtud de que la Ley le dá esa facultad al patrón, al establecer que en caso grave y a juicio de las instituciones se otorgará el préstamo; los créditos para la compra de casa nunca los otorgan, es más fácil conseguirlo en otra

institución que dentro de ésta; la obligación que existe por parte del patrón de conseguir artículos de primera necesidad, con un 10% de descuento por lo menos, las instituciones de seguros han encontrado una forma muy sencilla para hacer creer que cumplen con esta obligación, la forma es la siguiente, otorgan una pensión para la despensa, que fluctúa entre los \$10.00 y \$14.00 mensuales, al trabajador le asignan la cantidad de \$14.00 mensuales, un peso menos para la esposa si éste es casado, o a la persona que depende de él, dos pesos menos a la segunda persona y así sucesivamente hasta llegar a \$10.00 por persona mensuales, así es de que con esta forma burlan la Ley, y a criterio del patrón, éste cumple con ella.

El subsidio que se establece para el pago de la renta, anteriormente a 1972, nunca se cubrió, en virtud de que el límite para esa época era obsoleto, ya que ningún trabajador de estas instituciones percibía salario menor de \$1,000.00 mensuales, así es de que por esta razón las instituciones no cumplían con el, y a la fecha tampoco lo cumplen.

Capítulo VIII.- Procedimiento Administrativo de Conciliación.

En este reglamento se estableció que en caso de un problema laboral, el trabajador debería recurrir primeramente a la Comisión Nacional Bancaria, y esta en nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dictará un laudo, el cual pondrá fin al procedimiento administrativo, y en caso de que no esté de acuerdo el trabajador, éste podrá recurrir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se ventilará en forma ordinaria el procedimiento, en el que deberá oírse a la Comisión Nacional Bancaria.

Como puede apreciarse, casi ninguna de las prestaciones que otorga este reglamento se le cumplen al trabajador y en el mismo se sigue marginando al agente, el cual no es considerado trabajador y por lo tanto no tiene derecho a ninguna de las prestaciones -- que en teoría les promete esta Ley.

E).- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 10. DE ABRIL DE 1970.

Esta nueva legislación supera en muchos aspectos a la Ley de 1931 y principalmente en cuanto a las prestaciones que esta otorga, es superada igualmente la técnica legislativa de la misma, desgraciadamente en lo que son idénticas es en cuanto a los derechos sociales que reglamenta, que se refieren a la protección de la prestación de servicios de los trabajadores y para beneficio de estos; pero ninguna de las dos establece leyes con un carácter auténticamente reivindicador, y además con una finalidad de lograr un reparto más equitativo de los bienes de la producción y así poder realizar poco a poco la socialización de los mismos; solamente alcanzando este estado de justicia social se lograría una justa armonización entre el trabajo y el capital.

Las pocas prestaciones que ganaron los trabajadores con la expedición de la Nueva Ley, fué un triunfo en contra del capital, en -- virtud de que este se opuso abiertamente en contra de las mismas -- por medio del organismo C.O.N.C.A.M.I.N., por ser este el bocero del capital en contra de todos estos principios y de las reformas que se pretendían a la Nueva Ley Federal del Trabajo y las cuales algunas de ellas se hicieron realidad, dando origen a la Ley vigente.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, afortunadamente desapareció el artículo 237 que existía en la Ley de 1931, en el cual suponemos era donde se apoyaban todos los reglamentos especiales, y -- principalmente el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, por medio del cual se les prohibía arbitrariamente el derecho de asociación profesional y el derecho a la huelga a todos aquellos trabajadores que se encontraran bajo la tutela de algún reglamento especial; con la desaparición de este artículo todos los trabajadores deben ejercer ese derecho, pero los de las instituciones de seguros no pueden hacerlo, en virtud de que existe vigente un reglamento que es anticonstitucional, aparte de este reglamento no existe ninguna ley que les prohíba estos dos derechos.

En el Capítulo IX de su Título VI, reglamenta a los agentes de comercio y otros semejantes, con lo cual el agente de seguros es considerado trabajador. Después de tres años de haber entrado en vigor esta Ley, al agente en estas instituciones no se le considera trabajador, por esta razón no se le otorga ni una sola -- prestación de ninguna especie, violando la Ley Federal del Trabajo y pisoteando descaradamente los derechos que la misma le otorga al agente de seguros en el capítulo antes mencionado, y todo esto ocurre sin que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros -- ni la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social intervengan, así es de que las instituciones de seguros, aprovechan la pasividad de estos organismos y violan la Ley sin recibir ninguna sanción y ninguna autoridad toma cartas en el asunto.

El agente de seguros como ya se dijo, no cuenta con una sola pres

tación, a excepción de cobrar la comisión que por ventas realizadas le corresponda, pero no tiene prestaciones sociales, ni culturales ni económicas, sin embargo, sí está expuesto a que lo cambien de zona cuando así lo disponga la institución o alguno de los jefes administrativos, pero lo más grave del caso es que está supeditado al capricho de los gerentes o personalidades administrativas de estas instituciones, ya que sólo por una decisión de alguno de ellos se cancelan las credenciales de los agentes en la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, y automáticamente se rescinde el contrato con la institución, en virtud de perderse su calidad como agente de seguros; cuando esto ocurre, lo cual es muy frecuente, el trabajador pierde todos esos años de trabajo y en la mayoría de los casos estos trabajadores han dedicado toda su juventud colaborando con estas instituciones, y el pago que le dan, es el cancelarle su credencial cuando ya cuenta con una edad avanzada y de acuerdo al criterio de la compañía, este trabajador ya no le es productivo, y por ésta sola razón, con la mano en la cintura los despiden sin darles absolutamente nada y quedándose la institución con su cartera, para que después algún funcionario de la institución se la otorgue a otro trabajador, recomendado por él o por alguno de sus amigos y que ningún trabajo le ha costado realizar todos los contratos de seguros con que cuenta la cartera del trabajador despedido; esta actitud de las instituciones hacia el trabajador debe considerarse como un robo, en virtud de que le están robando todo su trabajo realizado durante varios años.

Como se puede apreciar, los trabajadores de las instituciones de seguros son explotados in cumplirles sus derechos; pero se encuentran aún más desamparados los trabajadores que realizan los con--

tratos entre la institución y el particular, denominado agente - de seguros, siendo estos muy importantes en las instituciones, - por ser ellos los que realizan los negocios y entre más contra- - tos llevan a la institución éstas crecen gracias a la producción de ellos, los cuales dedican todo su tiempo para la venta de se- - guros y en la mayoría de los casos trabajan más de las 8 horas, - así es de que siendo estos trabajadores de los más importantes - en las instituciones de seguros, a la vez son los que menos dere- - chos tienen, pero en cambio cuentan con obligaciones hacia las - instituciones, algunas de ellas son las de realizar contratos de seguros, vender únicamente para una sola institución, etc.

Gracias a la nueva legislación, el vendedor de seguros ya es con- siderado en teoría trabajador, y tiene algunos derechos, ojalá - no pasen muchos años para que los puedan hacer realidad, porque - a la fecha han transcurrido 3 años de vigencia de la Nueva Ley - Federal del Trabajo y no han conseguido hacerlos efectivos, aun- que la misma Ley lo establezca, se espera que pronto se obligue - a todos los patrones a cumplir la Ley en lo que les corresponda - y no dejarla a la voluntad de ellos,

Con esta nueva legislación, se ha dado un paso más en la conquis- ta a lo que tiene derecho todo trabajador, desafortunadamente el paso que se lleva es muy lento y para que se cumpla íntegramente la Ley actual, tendrán que pasar muchos años; cuando esto ocurra, encontraremos que el derecho del trabajo habrá evolucionado mucho más y las exigencias serán distintas para los trabajadores, y las legislaciones serán para esa época obsoletas, porque lo que consa- gra actualmente la Ley son derechos que debieron cumplirse al tra

bajador años atrás, y no que apenas empieza a reglamentarse y se deja el cumplimiento a la voluntad del patrón y haber cuando se digna cumplir con ella.

F).- DECRETO PRESIDENCIAL DEL 13 DE JULIO DE 1972.

El 14 de Julio de 1972, fué publicado en el Diario Oficial el decreto presidencial con el cual se frenaba la corriente existente para la formación de un sindicato de empleados bancarios; esto - ocurrió como vulgarmente se dice (sacándose un as de la manga),- el ejecutivo con la ayuda del capital les ganó la partida a todos los trabajadores que deseaban el sindicato en la banca privada; en esta fecha se repite la vieja historia de siempre, al imponerse el poderoso caballero, que es don dinero, y con este decreto se ratifica y en algunos casos reformando y modificando artículos de los reglamentos anteriores que arbitrariamente estaban en vigor y que seguirán por voluntad de este decreto, por medio del cual se coarta el derecho de asociación profesional y de huelga de estos trabajadores.

Tratarémos de analizar ahora que es lo que en realidad le ha otorgado la banca privada juntamente con el sistema de gobierno que nos rige al trabajador, porque en teoría todo lo hacen aparecer con demasiados beneficios y en la realidad es muy poco lo que se le está concediendo y esto mismo para podersele cumplir, tendrán que transcurrir varios años para que las instituciones lo hagan.

En primer lugar tenemos que se reducen únicamente a la semana dos horas de trabajo, ya que anteriormente debería trabajarse de acuerdo al Reglamento, 42 horas distribuidas en los 6 días de la semana,

aunque en realidad todos los trabajadores que se sujetaban a este reglamento trabajaban más del tiempo establecido.

Otra de las prestaciones que se les prometió en este decreto, - es una retribución adicional a los salarios para recompensar la antigüedad de los trabajadores, por lo siguiente nos daremos - cuenta de la burla de que es objeto el trabajador, en virtud de que por esta prestación establecida, la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros giró una circular, la cual reza:

"El Comité permanente de este organismo en Sesión del 14 de los corrientes tomó el acuerdo, sancionado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de su oficio número - 305-1-C-41082 del 15 del actual, de aprobar el sistema de retribución adicional a los sueldos tabulados, para compensar la antigüedad de los empleados, que esas instituciones, por conducto de sus respectivas asociaciones, propusieron a esta Comisión para su aprobación en los términos del artículo 9o. Bis del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

La compensación por antigüedad se otorgará a partir de los 5 años cumplidos y se determinará considerando un 2.0833% mensual sobre el salario mínimo bancario que rija en la localidad, para ser entregada como una adición al sueldo tabulado y con incremento cada 5 años por el citado porcentaje".

La circular antes citada es del mes de Diciembre de 1972, como - puede apreciarse el porcentaje de compensación después de 5 años de servicio, es una burla, porque además de ser tan bajo, éste -

solamente deberá ser sobre el salario mínimo y ni siquiera se otorga por el salario que esté percibiendo en ese instante el trabajador; por lo anterior, el trabajador de las instituciones que nos ocupa, al percibir el salario tope que se asigna para cada uno de los empleos que se desempeñan, tendrá que esperar a que transcurran 5 años para que conforme a la circular anterior, reciba un aumento de \$38.00 a \$45.00 mensuales.

Los periódicos publicaron que por medio del decreto las vacaciones de los empleados que se deberían regir por este se ampliaban, lo cual es un error y así como este publicaron muchos más; las vacaciones no se modificaron, lo único que se estipuló fue que se obligaba al patrón a dárselas al trabajador y no que siguiera el sistema al cual estaba acostumbrado, de obligarlo a trabajar en sus vacaciones, pagándole doble salario.

Otra de las prestaciones de carácter social que fueron objeto de propaganda para hacer creer al público que era mucho lo que se protegía al trabajador en estas instituciones, fué la de un seguro de vida por \$100,000.00, lo cual es falso, ya que lo único que se otorgó fueron 6 meses más de sueldo, en virtud de que anteriormente se otorgaba al trabajador 12 meses, cubriendo únicamente el 50% del salario que percibía y 2 meses para gastos funerarios, por lo que se puede apreciar, no fué gran cosa de lo que se comprendió el banquero para frenar la abalancha que se le venía encima, por las corrientes ideológicas existentes entre los trabajadores de las instituciones bancarias, las cuales se empezaban a extender hasta las instituciones de seguros.

De las prestaciones de carácter económico, igualmente se le han -

prometido ampliaciones a esta prestación, las cuales esperamos -
lleguen a cumplirse.

La prestación que se refiere al subsidio que debe recibir el tra-
bajador que está pagando renta por su casa habitación, nunca se-
ha cumplido ni creo que logre cumplirse, en virtud de que se es-
tablece como requisito para tener derecho a ella, el que se per-
ciba el salario mínimo y además deberá ser jefe de familia, lo -
cual nos demuestra que si no cumple con estos requisitos, jamás-
se le dará el subsidio, y cuando el trabajador llega a ser jefe-
de familia, las instituciones burlan este principio aumentándole
\$30.00 a \$50.00 más del salario mínimo mensual, por lo cual el -
trabajador ya no cumple con los requisitos que se exigen.

Con el presente decreto, el Poder Ejecutivo ratifica la vigencia
del Reglamento de Empleados de las instituciones de Crédito y Or-
ganizaciones Auxiliares, siendo inconstitucional, en virtud de -
que el Poder Ejecutivo no tiene facultades para legislar en mate-
ria laboral, porque así se establece en la Constitución, dejando
esta capacidad única y exclusivamente al Congreso de la Unión, -
teniendo únicamente el Ejecutivo la atribución de expedir decre-
tos para reglamentar leyes ya existentes, pero los reglamentos -
bancarios no reglamentan a ninguna.

Por lo anterior, desde su origen fue dolorosa y trágica la expe-
dición de estos reglamentos, pero lo es todavía más, e inexplica-
ble, el empeño que tiene el sistema de gobierno federal, de se-
guir aplicándolo.

A pesar de todas las protestas en contra de este reglamento, se-

establece en su artículo 7o. la exclusión de los agentes y los --
corresponsales de estas instituciones, en virtud de que estos de
berán regirse por las disposiciones de las leyes mercantiles, --
con lo cual no se reconocen como trabajadores a todos los que --
prestan este tipo de servicios, se opone claramente este artícu-
lo a la Ley Federal del Trabajo, que considera a las personas --
que realizan actividades de agentes como trabajadores, sin embar-
go, a pesar de todas las arbitrariedades y de que claramente se-
están pisoteando las disposiciones constitucionales, el Poder Le-
gislativo no se atreve a protestar por las violaciones de que ha
sido objeto la Constitución por el Poder Ejecutivo en este caso,
al expedir el decreto que nos ocupa, sin tener la facultad para-
ello, como antes se mencionó.

G).- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL FRACCIONES XVI Y XVII.

Es importante antes de entrar al estudio del artículo 123 consti-
tucional, base de nuestra Legislación Laboral y en especial a --
las fracciones XVI y XVII, hablar por la trascendencia que tiene
y por la manera en que enfoca a los derechos de los trabajadores,
así como por la forma en que se encuentra ligada con el artículo
123 de la Constitución, sobre la teoría difundida por el Dr. Lic.
Alberto Trueba Urbina, denominada "Teoría Integral del Derecho -
del Trabajo".

De esta teoría podemos obtener diversos aspectos, siendo el pri-
mero el que identifica al Derecho del Trabajo con el Derecho So-
cial, proyectándolo hacia una verdadera divulgación del conteni-
do del artículo 123 constitucional y anteponiendo a todo el inte-
rés social que podemos denominar también interés colectivo.

El Derecho Laboral o Social, contiene las normas básicas que tienen como fin último e inmediato, el dignificar al explotado frente a sus explotadores, o sea, que su finalidad es reivindicar a la oprimida clase proletaria, en contra de la clase capitalista burguesa opresora, lo que se desprende del contenido del artículo 123, ya que esta norma expresa el derecho reivindicativo del proletariado.

El Derecho del Trabajo desde el punto de vista de la teoría que comentamos, es considerado como un derecho nuevo autónomo, que no se encuentra dentro de la clasificación tradicional de Derecho Público y Derecho Privado, sino que es de un contenido más amplio más humano, es el derecho de clase, el derecho social, que ampara y dignifica a la persona del trabajador.

El Derecho del Trabajo entendiéndolo como derecho de clase, por medio de sus normas supremas abarca y compete a todo aquel que presta a otro un servicio mediante el pago de una remuneración, encontrándose por virtud de tal hecho catalogado como trabajador.

Al decir trabajador se dice en forma genérica, comprendiendo a todo aquel sujeto que vende su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, la que en términos clasistas se denomina "Salario", ya sean obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, ingenieros etc. "A todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".

Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "Subordina—

dos o dependientes" y a los autónomos; o sea, que para la teoría integral del derecho del trabajo, no importa la condición que como trabajador se guarde, ni la clase de servicio que se preste, ya que todos sin excepción una vez que se encuentran catalogados como trabajadores, deben gozar de los beneficios y de los derechos que como tales les corresponden, de acuerdo a lo dispuesto por nuestra Carta Magna de 1917 en su artículo 123.

Como segundo aspecto que obtenemos de esta teoría, encontramos al reparto por concepto de utilidades a los trabajadores de la empresa o fábrica en que laboran, reparto derivado de que los productos o mercancías elaborados sufren un aumento en valor por el plus valor que les agrega la fuerza del trabajo contenido en ellos, por lo que al obtener una parte de esa plusvalía por concepto de reparto de utilidades, el trabajador sólo recibe el pago de parte de su trabajo empleado en la elaboración de los diversos productos.

La teoría integral, no contiene en forma exclusiva normas reivindicatorias, sino también expone conceptos proteccionistas, los que tienden tal y como su nombre lo indica a una efectiva protección de la clase trabajadora, no concretándose únicamente a la clase obrero industrial, sino también a los obreros agrícolas, ya que unos son sujetos de explotación por parte de los capitalistas, y los otros lo son por parte de los terratenientes.

Manifiesta asimismo que tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, de la misma forma que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder

Judicial Federal, están obligados a suplir las quejas deficientes de los trabajadores, considerando por tanto que proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

El artículo 123 Constitucional en su Fracción XVI, entraña un derecho social en favor de los obreros al manifestar que tanto estos como los empresarios, tienen el derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El propósito de esta fracción es netamente dignificador, ya que protege y tutela al obrero frente al patrón, y asimismo reivindica a la clase obrera frente a los poseedores de los instrumentos de la producción como son los capitalistas.

Esto constituye un derecho social, es decir que es la socialización de las instituciones para un régimen más justo, por lo que observamos que las relaciones del derecho social, son relaciones de integración, siendo tres los elementos que lo componen esencialmente: Individuo, Comodidad y Estado.

Podemos concluir manifestando que la teoría integral del derecho del trabajo a que nos hemos estado refiriendo, no consiste únicamente en la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 Constitucional y de sus leyes reglamentarias, sino que en forma independiente, trata de transformar las estructuras sociales y económicas, proyectándose hacia el futuro en defensa siempre de la clase trabajadora.

Por otra parte, pretende forzar los estrechos lineamientos de la

Ley, con el objeto de poder abarcar a la sociedad en su sentido más amplio, tratando de considerarla como a la inmensa porción - mayoritaria de gente trabajadora que presta a otros su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Considera por último que el verdadero contenido del artículo 123 constitucional no consiste únicamente en normas tutelares y proteccionistas, sino en el principio humanista que dignifica al obrero en sus relaciones frente al capitalista, reivindicándole y restituyéndole al mismo tiempo el ejercicio de sus derechos que le son innatos por su condición de ser humano.

Las Fracciones XVI y XVII del artículo 123 Constitucional a la letra dicen: Fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. En esta fracción se expresan claramente los términos trabajadores y patrones, es decir que aquellos que reúnan los requisitos de trabajadores o patrones, tienen el derecho de asociarse profesionalmente; de lo cual se desprende que les es imposible formar sindicatos a todas aquellas personas que no reúnan la calidad de trabajadores y de patrones, precepto que es explícito en su texto.

Después de leer la Fracción XVI del artículo 123 Constitucional, nos preguntamos: ¿El empleado de las instituciones de seguros es o no trabajador?, sin temor a equivocarnos, afirmaremos que sí es trabajador. ¿Por qué si es trabajador no le está permitido formar sindicatos?, con base en qué existe esa prohibición en la práctica, si la fracción que nos ocupa es clara y precisa en-

su texto, y no impone a nadie que llene los requisitos de trabajador ninguna prohibición para que ejercite esta facultad, si además de cumplir con los requisitos de trabajador se encuentra en pleno goce de sus derechos civiles; así es de que la única razón que encontramos y que puede existir para que ocurra este freno de asociación profesional, es el poder que se ha venido adquiriendo desde que se inició la propiedad privada y que es un poder atribuido al pudiente económicamente, el cual puede manejar al Estado o mejor dicho a los gobernantes a su antojo, y ponerles las condiciones que más lo favorezcan, porque de otra forma no se explica el por qué el trabajador que presta sus servicios en estas instituciones, así como en las bancarias, no puedan ejercer el derecho de asociación profesional, establecido en la Constitución Política Mexicana y que es la Ley de más alta jerarquía en un país; otra cosa que no nos explicamos es la del por qué en nuestro país se aprueban normas que van en contra de los principios constitucionales, siendo estos como ya se dijo los de mayor rango, y que sin embargo por iniciativa de los capitalistas se ponen en vigor reglamentos como el que rige a los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, que es inconstitucional visto por todos los ángulos que pueda analizarse y que a pesar de eso se encuentra vigente, para desgracia del Derecho del Trabajo y de los ideales del Constituyente de 1917.

La Fracción XVII.- "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".

Este derecho igual que el anterior está vedado a los trabajadores de las instituciones de seguros, así como a los bancarios, sin --

que exista norma que lo establezca expresamente y que tenga la fuerza suficiente como para borrar el principio constitucional existente; se considera que para que pueda haber una prohibición debe de existir norma que así lo exprese y como antes se mencionó tendría que ser de una jerarquía más elevada que la constitucional, pero como en el país la constitución es la Carta Magna, ninguna otra norma puede quitarle ese privilegio, mucho menos debería quitárselo una Ley secundaria como ocurre con el Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, ya que esta a pesar de tener un grado inferior a la Constitución, puede eliminar en la práctica un derecho como es el establecido en la Fracción que nos ocupa y que no debería estar en vigor porque no existe ninguna base constitucional para ello; suponemos que dicho Reglamento se encontraba anteriormente dentro del artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo y si esto fuese así, el Reglamento sería Ley Reglamentaria de una norma secundaria y menos fuerza se le podría conceder para contraponerse con el principio constitucional.

A partir de 1970, a raíz de la publicación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, desapareció de esta el artículo 237 antes mencionado, por lo tanto ahora no existe ninguna causa para que siga en vigor dicho Reglamento y mucho menos se explica la actitud del ejecutivo dentro del derecho al ratificar el Reglamento con algunas reformas que a indicación del mismo fueron realizadas, ya que el sistema actual de gobierno pregona que gobernará de acuerdo a la Constitución, y que esta será cumplida; sin embargo con esta actitud está atentando en contra de los principios constitucionales y coartando el derecho de asociación profesional y

de huelga que les legaron a todos los trabajadores en general, - los miembros del Poder Constituyente de 1917 y que ellos les dejaron sin tomar en cuenta la rama industrial o el giro de negocio, sino única y exclusivamente sus ideales eran dejarlos para beneficios del trabajador.

CONCLUSIONES.

- 1.- Antes de la Ley Federal del Trabajo, no existía una Ley General por falta de unidad de criterios, y el trabajador era explotado sin consideración, costumbre que ha quedado en los empresarios hasta la fecha, y donde más se practica esta tradición, es en las instituciones de seguros.
- 2.- La definición de trabajador que asienta el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, es más apegada a los ideales de justicia social, en virtud de que no emplea el vocablo "subordinado", como lo establece la Ley vigente en su artículo 8o., - para considerar como trabajo el servicio prestado por una persona física.
- 3.- En el artículo 8o. de la Ley vigente, queda establecido que - todas las personas que presten un servicio a cualquier persona, física o moral, así como a las instituciones de seguros, - son trabajadores, teniendo todos ellos los derechos y obligaciones que consagra el artículo 123 Constitucional y la Nueva Ley Federal del Trabajo.
- 4.- Es evidente que la reglamentación que contiene el Código de Comercio, para definir al comisionista mercantil por un lado, así como la relativa a la Ley Federal del Trabajo que define el concepto de trabajador, por el otro, no son lo suficientemente precisos para permitir en el área de la vida práctica, - una clara distinción, lo que ha originado que se desnaturalicen las instituciones por parte de los empresarios que no han penetrado con profundidad a la verdadera intención de nuestra

legislación laboral, o si lo han hecho, ellos toman el camino que más les favorezca como ocurre con estas instituciones de seguros al no considerar como trabajadores a todos sus agentes.

5.- El trabajador de las instituciones de seguros no puede hacer uso de la facultad que consagra el artículo 100K Fracción II, de la Ley de 1931 y en el artículo 121 Fracción II de la Nueva Ley Federal del Trabajo, porque estas instituciones violan la Fracción I de estos mismos artículos, ya que nunca le notifican al trabajador su declaración anual, como se establece en la Ley, sino que éste se da cuenta hasta que es publicada en algún Diario y cuando esto ocurre, ya ha transcurrido el término para presentar objeciones a la declaración.

6.- En atención a nuestra realidad sindical mexicana, resulta evidente la necesidad de la estricta vigilancia que debería presentarse a la constitución casi automática, de una organización nacional de los trabajadores de las instituciones bancarias, ya que en un momento dado podría revestir el aspecto de una fuerza social nupatoria de los postulados de desarrollo integral de nuestra política económica, pero no así en las instituciones de seguros; el gobierno en materia laboral, desde luego, así como los factores reales de poder que representa el movimiento obrero organizado y la asociación profesional de empresarios deberían sentar previamente las bases para canalizar en forma constructiva y beneficiosa al país, la energía que seguramente generara un sindicato de trabajadores de seguros, los cuales tienen derecho a ello y que arbitrariamente se les ha negado.

La vigilancia que se propone es a raíz de que estas instituciones bancarias tienen un giro de negocio muy especial.

Las instituciones de seguros no son empresas de producción, - sin embargo obtienen copiosas ganancias. Analizando la situación de estas instituciones y su función, no se explica la razón por la cual el sistema de gobierno le ha seguido el juego al capitalista y no ha permitido que estos trabajadores se sindicalisen, sin existir base jurídica que así lo establezca.

Un sindicato de estos trabajadores bien encausado, sería de mucho beneficio para ellos, y no ocasionaría ningún peligro para el gobierno, como lo podría hacer en un caso dado un sindicato de empleados bancarios.

7.- Ahora bien, si no ha de cumplirse con los principios constitucionales por la razón o causa que sea, y si el Poder Ejecutivo se sigue prestando como hasta la fecha para que los empresarios sigan violando la Ley, y si el Poder Legislativo sigue solapando estas arbitrariedades sin protestar, lo menos que se puede hacer por estos trabajadores, es exigirle a las instituciones, que de una vez por todas decidan que normas acatarán, y no que sigan con esa dualidad de aplicar la Ley Federal del Trabajo en algunos casos y en otros el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Exigir el cumplimiento exacto del Reglamento mencionado y fundar un departamento para recibir las quejas en general y procurar que los integrantes de este departamento sea gente honrada para que no se preste a los ma

nejos de las instituciones y que éstos no tengan ningún compromiso con alguna de estas compañías, para que puedan elaborar la investigación de la queja que se le presente con veracidad.

8.- Organizar y preparar a un grupo de personas por medio de la - Secretaría de Hacienda y Crédito Público o por el organismo - correspondiente, para que elaboren un tabulador de salarios y así el trabajador pueda recibir el salario adecuado, de acuerdo con el trabajo que desempeña y la antigüedad dentro de la institución, y no estar supeditados a las decisiones de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros que son incondicionales de estas instituciones y lo único que le otorgan al trabajador son migajas, como ocurrió con el porcentaje autorizado -- por la misma para compensar la antigüedad de estos trabajadores.

9.- Obligar a las instituciones de seguros a reconocer como trabajadores a los agentes, y otorgarles todos los derechos y prestaciones que les conceda la Nueva Ley Federal del Trabajo.

10.- Que sean los Tribunales del Trabajo los que conozcan de todas las controversias que se susciten entre estas instituciones y sus trabajadores y no admitir que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros intervenga y conozca primeramente del conflicto.

11.- Reglamentar en una forma especial el procedimiento para indemnizar a los agentes, cuando éste sea necesario, y no seguir -- el sistema de indemnización que establece la Nueva Ley Fede--

ral del Trabajo vigente, en virtud de que en estos casos no es equitativa esta forma de indemnización, por ser el trabajador el más perjudicado en estos casos, y este sistema para este caso especial se opone a los ideales de los constituyentes, los cuales trataron siempre de proteger al más débil, que en esta rama del derecho que nos ocupa es el trabajador.

12.- El agente está expuesto a cualquier cambio, por el simple capricho de un trabajador de confianza, el cual con una orden y su firma cancela las credenciales del agente, o lo cambian de plaza arbitrariamente sin tomar en cuenta sus intereses así como sus derechos como trabajador, esta actitud es aceptada por todas estas instituciones, sin que autoridad alguna se preocupe para acabar con estas violaciones. Ya es tiempo de que se acabe con estos actos, protegiendo a este trabajador como lo establece la Nueva Ley Federal del Trabajo y sancionando a las instituciones que apoyen actos de esta índole por alguno de sus empleados de confianza.

13.- Abrogar el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, y aplicar directamente la Nueva Ley Federal del Trabajo a los trabajadores de estas instituciones.

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

El Mercado de Seguros en el Mundo. Editado por la Cfa. Suiza de Reaseguros Zurich, 1964.

El Seguro Privado en México.

Las Instituciones de Seguros en México. Editada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México, 1960.

Portes Gil Emilio, Las Instituciones de Seguros y el Estado Mexicano. Ediciones de la Asociación Nacional de Abogados, México, -- 1962.

Anuario Mexicano de Seguros. Edición Revista Mexicana de Seguros, México, 1952.

Anuario Mexicano de Seguros. Edición Revista Mexicana de Seguros, México, 1954.

Código de Comercio de 1854, Edición Oficial.

Código de Comercio de los Estados Unidos Mexicanos de 1884. Edición Oficial, México 1884.

Código de Comercio de los Estados Unidos Mexicanos de 1889. Edición Oficial, México, 1889.

Legislación Sobre Seguros, Edición de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Dirección de Crédito, 1958.

Compilación de Leyes Sobre Seguros y Fianzas. Edición de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Anaya Sánchez Federico, Derecho Ocupacional. Editorial N.U.E.V.A., S. de R. L. México 1956.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México 1972.

De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., Novena Edición., México 1969.

De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México, 1972.

Diario de Debates de la Cámara de Diputados, México, 1931.

Castorena J., Manual de Derecho Obrero, México 1969.

Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada. Editorial Porrúa, S. A., 64a. Edición, México, 1969.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., Segunda - Edición, México 1970.

Reglamento de Trabajo de los Empleados de la Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Editada por la Asociación de - Banqueros de México, 1972.

Diario Oficial de la Federación de 14 de Julio de 1972.