



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

*La Seguridad social de la Familia a la luz  
de la Teoría Integral.*

## **Tesis Profesional**

*QUE PRESENTA.*

**Ricardo Mancilla Martínez**

*Para obtener el título de :*

**Licenciado en Derecho**

**México, D. F.**

**1977.**



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 MIS PADRES:

Con el gran cariño que les profeso y  
con el eterno agradecimiento por hacer  
de mí un profesionista.

A MIS HERMANOS:

GUSTAVO,  
LUZ MARIA,  
ISIDRO,  
CRISTINA y  
HECTOR,

con todo cariño.

A MI ESPOSA BEATRIZ:

con el gran amor que le tengo  
porque ha sabido ser una gran compañera  
y una madre cariñosa.

A MI HIJO RICARDITO:

motivo de mi superación.

...

INDICE

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA FAMILIA A LA LUZ DE LA TEORIA INTE

GRAL.

PAGINA.

1.- <u>INTRODUCCION.</u>	1
CAP. 1.- 2.- CONCEPTO DE FAMILIA.....	2
a).- Roma.....	3
b).- Grecia.....	4
c).- Arabia y Africa.....	5
d).- Pueblos Modernos de Carácter - Primitivo.....	6
e).- Pueblo Azteca.....	7
3.- Proceso Evolutivo.....	8
4.- Protección Constitucional a la Fa- milia del Trabajador.....	10
5.- La Familia Dentro del Derecho del - Trabajo.....	11
6.- Concepto de Familia en el Derecho - Civil.....	11
a).- Sujetos del Derecho Familiar..	11
b).- Objetos del Derecho Familiar..	12
c).- Actos Jurídicos Familiares....	13
1.- Actos Jurídicos Privados..	13
2.- Actos Jurídicos Públicos..	13
3.- Actos Jurídicos Mixtos....	13
CAP. II.- RELACIONES OBRERO PATRONALES.....	16
1.- Entidades en que se presentan.....	17
2.- Normas que regulan las relaciones- Obrero Patronales.....	23
a).- Normas Proteccionistas.....	25
b).- Normas Reivindicatorias.....	26

3.- Relación Individual de Trabajo.....	31
a).- Análisis de la Nueva Ley Federal del- Trabajo.....	32
b).- Sus Elementos.....	32
c).- Diferencia entre relación y contrato- de trabajo.....	38
4.- Relación Colectiva de Trabajo.....	39
5.- Organización Internacional del Trabajo....	41
a).- Origen.....	41
b).- Naturaleza.....	41
c).- Finalidad.....	43
d).- El Código Internacional del Trabajo.	44
e).- El Consejo de Administración.....	46
f).- La Oficina Internacional del Trabajo.	47
 CAP. III.- REIVINDICACION DE LA FAMILIA.....	 51
a).- Concepto de Derecho Reivindicatorio..	52
b).- El Derecho del Trabajo en Función de- la Justicia Social.....	53
c).- El Derecho Procesal del Trabajo es — reivindicatorio de los Trabajadores..	55
d).- Posibles Soluciones.....	56
e).- La Justicia Social en el Proceso del- Trabajo.....	58
f).- La Tesis Reivindicatoria y el Proceso Laboral.....	60
 CAP. IV. SALARIO. ....	 63
a).- Concepto de Salario.....	64
b).- Distintos Criterios.....	68
c).- Normas Protectoras y Reguladoras del- Salario en Nuestra Ley Federal del — Trabajo.....	71
d).- Salario y Las Prestaciones.....	75
1.- Cuantificación del Salario.....	75
2.- Concepto de Prestación.....	77
3.- Caracteres.....	77

4.- Diferencia entre Salario y Prestación..	78
e).- Integración.....	80
f).- Aspecto Humanístico.....	83
CONCLUSIONES.....	89
BIBLIOGRAFIA.....	91

## 1.- INTRODUCCION.

Las relaciones familiares contrastadas con el Derecho desde el punto de vista jurídico, entraña el poder que una persona tiene sobre otras; poderes distintos a los de una simple obligación, siendo de carácter de subordinación e imperio, limitando en cierta forma, la autonomía de las personas libres, sobre las cuales recae esa autoridad, así mismo, concede a quien ejercita ésta facultad de imperio, de servir se de las personas bajo su mando, al servicio de sus propios intereses.

La familia en nuestro tiempo gira aún, jurídicamente sobre poderes personales y privativos no comparables a los otorgados en el Derecho Romano, que eran intereses individuales de sus titulares, sino como un director armónico para facilitar la ayuda recíproca del hombre y de la mujer, así como de las personas que por distintas causas, dependen de la protección de la cabeza familiar, que no en todos los casos es precisamente el hombre.

La familia, es una sociedad desigual que requiere de un auxilio solidario, en cuya relación jurídica que los une, se marca la diferencia con la sociedad representada por el Estado, en el cual, todos los miembros gozan de las mismas libertades y derechos que éste otorga.

Esta relación familiar, incluye tanto a las personas como al patrimonio, de donde surge el derecho de familia que rigen en el caso de los poderes familiares a las personas y el familiar de bienes al patrimonio.

La familia que gira alrededor del matrimonio y por la posición jurídica del pater familias, figura dominante en el Derecho Romano antiguo, surgen aquí las tres instituciones constitutivas del Derecho de Familia: El matrimonio, la potestad y la tutela.



## CAPITULO I

- 2.- Concepto de Familia.
  - a) Roma.
  - b) Grecia.
  - c) Arabia y Africa.
  - d) Pueblos modernos de carácter Primitivo.
  - e) Pueblo Azteca.
- 3.- Proceso Evolutivo.
- 4.- Protección Constitucional a la Familia del Trabajador.
- 5.- La Familia dentro del Derecho del Trabajo.
- 6.- Concepto de familia en el Derecho Civil.
  - a).- Sujetos del Derecho Familiar.
  - b).- Objetos del Derecho Familiar.
  - c).- Actos Jurídicos Familiares.
    - 1.- Actos Jurídicos Privados.
    - 2.- Actos Jurídicos Públicos.
    - 3.- Actos Jurídicos Mixtos.

## 2.- CONCEPTO DE FAMILIA.

### a).- R o m a .

Es el conjunto de personas unidas por el mismo vínculo de patria potestad, ejercitada por el pater familia, — quien es el dueño de los bienes de toda la "domus", dueño — también de los esclavos, patron de los clientes y tutelar de los "jura patronatus". También ejerce potestad sobre sus hijos y nietos, mediante la "manus", ejerce el poder sobre — su esposa y las nueras casadas con manu, él ejerce el mancipium sobre un hombre libre que temporalmente esté bajo su — poder. Por lo que hace al patrimonio, él es su titular, sus sometidos no pueden tener nada propio. Civilmente, en los — primeros siglos de Roma él es quien tiene plena capacidad de goce y de ejercicio, sólo él tiene el beneficio de las "le— gis actiones", sus sometidos gozan de vida jurídica al tra— vés de él. Es el jefe religioso dentro de la "domus" y — quien imparte a ellos justicia, sus decisiones están contro— ladas por la organización gentilicia y posteriormente por el censor, para que no usara en perjuicio de sus sometidos — irrestrictamente el poder de vida y muerte; puede excluir de la familia a quien le plasca y así mismo puede hacer ingre— sar a ella a extraños.

La antigua familia romana era como una pequeña monar— quía, Bonafante, considera a la Roma antigua como una confe— deración de "domus", de monarquía doméstica. (1).

El paterfamilias, no era necesario que estuviera casa— do, ni tampoco descendientes, como es el caso del hijo legíti— mo recién nacido, cuyo padre muere y además no tiene abuelo— paterno, éste será paterfamilias aunque no tenga capacidad de ejercicio.

Otra figura interesante es el tutor, el cual tenía — que reunir las cualidades de libertad y ciudadanía además — ser "suis iuris", es decir, que fuera una persona que podía— ser titulada en derechos y obligaciones, limitando en ciertos casos los primeros, por ser demasiado joven, sufrir enferme—

dades mentales, dilapidar sus bienes o ser calificado como loco. Esta figura nació con el fin de poner bajo cierta vigilancia a algunas mujeres, como la "sui iuris", aún después de que llegará a la pubertad, también por razones de la edad al "infans", así como a los impúberes. El tutor desempeñaba una función semejante a la del paterfamilias, pero no tenía dominio absoluto sobre la persona que estaba bajo su tutela.

Volviendo al paterfamilias, se dice, que los lazos de sangre no son suficientes para que exista la agnación, — como es el caso de la madre que es pariente agnática de sus hijos; en tanto el matrimonio la sujeta a la "manus", es decir, la patria potestad de su marido, existe una supervivencia ideal que representa la comunidad de la "domus", en el sentido jurídico que esta palabra tiene, el hueco que liga a esta comunidad es el parentesco por línea paterna y su base formal reside en la relación jurídica de patria potestad.(2)

Las relaciones entre los paterfamilias y los diversos miembros de su "domus" son las siguientes:

a).- Sobre los clientes, el paterfamilias tenía un poder patronal que se acerca mucho al poder del antiguo señor sobre sus libertos. Muchos autores creen que originalmente la categoría de los clientes se componía de antiguos esclavos.

b).- Sobre los esclavos, el paterfamilias tenía un poder comparable al que tenía sobre la propiedad privada, — con algunas limitaciones.

c).- Sobre los libertos, el paterfamilias ejercía los "iura patronatus".

d).- Sobre su esposa y sus nueras ejercía la "manus"

e).- Sobre sus hijos y nietos, tenía la patria potestad.

b).- G r e c i a .

En Grecia, la familia se muestra en un estado caótico

durante los primeros tiempos, hasta el grado que Varrón, dice que los griegos vivían en la promiscuidad, hasta que Cícrote, que llegó huyendo de Egipto, instituyó el matrimonio.

Históricamente, tenemos que la familia griega se presenta bajo un tipo patriarcal, pero las asociaciones de familias llamadas "fratrias", son pronto dominadas por un espíritu político que se impone al familiar y rápidamente se constituye en una ciudad con un carácter absorbente, de aquí que la unidad o célula social fuese un conjunto de familias bajo un jefe superior, las cuales tenían el derecho de gobernar la ciudad.

En la república griega y como consecuencia de las ideas profesadas por Platón y llevadas en Esparta a la práctica por Líturgo, la ciudad absorbe a la familia.

La denuncia de la incapacidad de un jefe de familia, constituía una acción pública y cada familia y cada patrimonio, estaba bajo la vigilancia de todos los ciudadanos, cualquiera de ellos podía denunciar abusos o faltas de cumplimiento de los deberes familiares de otro.

La familia griega tiene su base en la monogamia, pero al lado del matrimonio legal, aparece el concubinato y sobre todo, el hetalismo, que llega a ser una profesión, no sólo tolerada, sino que también reglamentada y jurídicamente admitida (3).

c).- Arabia y Africa.

Tal vez los beduinos del norte de Africa y Arabia son los mejores ejemplos del tipo nómada de agrupación social; aquí encontramos a pequeños grupos compuestos por individuos íntimamente asociados, que deben lealtad a un jefe o sheik.

En años normales, estos grupos, recorren grandes distancias y penetran en las tierras de sus vecinos, tales emigraciones generalmente producen violencia y combate, que man tienen los rencores que explican las luchas en tiempos de -

abundancia.

Los componentes de los Beduinos o su forma de agrupamiento, consiste en numerosas tiendas de campaña, y cada una de ellas, contiene provisiones suficientes para sus necesidades; cada tienda es el hogar de un número considerable de personas emparentados entre sí y que entre todos buscan la comida y la comparten.

Entre los Beduinos la poligamia es frecuente y la familia se compone de el padre, la madre, los hijos, la nuera y los nietos. En la familia, el padre es el jefe indiscutible. Es el tipo de familia patriarcal que encontramos descrita en los libros del antiguo testamento. (4)

#### d).- PUEBLOS MODERNOS DE CARACTER PRIMITIVO.

¿ Acaso los esquimales que actualmente conocemos sean los hombres que viven de un modo tan primitivo como en la edad de piedra ?.

Como los europeos prehistóricos, viven en un clima glacial, no tienen agricultura ni más animal doméstico que el perro; la temperatura del ártico es demasiado rigurosa para permitir que crezcan raíces y frutos comestibles y de ahí que los esquimales dependan de la caza y la pesca para su subsistencia. De vez en cuando suelen reunirse varios de éstos grupos y sólo por algunos días para celebrar sus fiestas, pero normalmente, viven en pequeños grupos semi nómadas, formados por el padre, la madre, los hijos, las esposas de los hijos y unos cuantos individuos más; los miembros de ésta unidad emprenden la cacería juntos y el producto que obtienen lo comparten. En estos grupos no existe el caudillaje; el anciano tiene alguna autoridad por su edad y mejor conocimiento de las costumbres de la tribu, pero si sus decisiones no son satisfactorias, los jóvenes pueden llevarse a su familia y establecer otro campamento.

Las costumbres de sus antepasados son leyes que todos acatan y son muy religiosos. Si alguien no se adapta a las-

costumbres habituales, falta al respeto hacia sus antepasados y viola las costumbres establecidas, lo consideran un insulto, no sólo a los presentes, sino también a los antecesores y el trasgresor termina por ser expulsado del grupo.

Si analizamos otras agrupaciones primitivas, hallaremos condiciones semejantes. Los pigmeos malayos y los cazadores indígenas de América, generalmente viven en pequeños grupos, en los cuales se encuentran unidas varias familias también con sus propios costumbres y su religión y entre ellos se protegen de los ataques de otras tribus y se ayudan entre todos para su alimentación.

#### E).- PUEBLO AZTECA.

La base de la sociedad mexicana es la familia, de ahí que se le protegiera jurídicamente con una serie de leyes y disposiciones que reglamentaban desde el matrimonio, el nacimiento del hijo hasta la muerte del jefe del hogar. El matrimonio se consideraba obligatorio y sólo lo contraían los hombres entre los 18 y los 25 años de edad y la mujer entre los 16 y los 22 años. El soltero después de esta edad, no era considerado como un miembro útil desde el punto de vista social y se le repudiaba e inclusive algunas veces era obligado a abandonar un CALPULLI o una población. (5).

El gobierno estaba constituido por el soberano que tenía un poder casi absoluto, el Sacerdote Supremo, Los Consejeros (que eran cuatro), y una especie de Estado Mayor; los Jefes inferiores eran nombrados en los barrios o CALPULLIS, así como los auxiliares de éstos. Uniéndose a estos poderes, estaba el judicial, constituido por magistrados supremos que también realizaban funciones administrativas.

En cada barrio había un juez popular, nombrado por los habitantes de un CALPULLI, elegido por votación familiar.

Estos CALPULLIS se formaban de más de 200 familias y-

el juez del CALPULLI conocía de asuntos entre particulares y en casos penales de poca importancia. El CAMPULLI fué un múltiplo de la familia y fracción de la tribu, la cual tenía una propiedad agraria que se subdividía periódicamente entre los núcleos familiares y se dedicaban principalmente al cultivo del AJI, frijol, tomate, cacao, etc... Los aztecas tenían varias mujeres, pero daban mayor atención a la esposa principal; los jefes las tenían por decenas. Por lo que toca a la educación de los hijos, ésta se realizaba en instituciones religiosas y militares.

Cada calpulli al igual que las tribus, contaba con su propio jefe, su consejero administrativo y sus institutos de culto. Sobre todo este conjunto se erguía el poder central del Tlacatecutli o señor de la guerra, secundado por un jefe civil, cuya importancia en tiempos de la conquista era casi nula y rodeado por una nobleza de oficio, cuyos integrantes desempeñaban los altos cargos militares, administrativos y sacerdotales.

Entre la nobleza y los agricultores comunes se interponía la clase de los artesanos, especializados en los oficios o en las artes.

### 3.- PROCESO EVOLUTIVO.

En una primera etapa, la familia fué considerada como una agrupación natural con profundo arraigo biológico, que surgió como consecuencia de los instintos genéticos y materiales.

Al principio de los tiempos, los vínculos transitorios de unión fueron poco a poco convirtiéndose esos impulsos en sentimientos de ayuda y cooperación, con el fin de afrontar los múltiples problemas que el medio ambiente les imponía, también para defenderse de los ataques de otros grupos de familias, de animales salvajes, etc....

En una segunda etapa de la evolución de la familia, -

se nota ya el aspecto económico, aunque éste varía según los distintos lugares y sus condiciones políticas. En esta etapa la familia se constituía como grupo autosuficiente económicamente y que además de mantenerse como entidad autónoma, podía vender sus excedentes de producción.

En la organización moderna, la convivencia determina la necesidad de establecer un patrimonio común, integrado con la pequeña o gran aportación de cada uno de sus miembros para solventar las necesidades del grupo.

El fundamento legal que ha llegado hasta nuestros días y que se originó en el derecho romano, fué considerado desde un principio, más que como determinación de un derecho sucesorio, como participación de los miembros que la integran sobre algo que les pertenece en comunidad y como fué conocido en Roma con el nombre de "HEREDES SUIS".

En México en antiguas épocas y cuando la Industria aún no estaba muy lejana y al mismo tiempo el comercio muy escaso, la familia se bastaba así misma, tenía que actuar como productora dentro de sus posibilidades económicas para buscar su subsistencia.

Actualmente en algunas zonas de nuestro País, vemos tipos semejantes a estas organizaciones familiares o pequeñas Industrias familiares, en la que los conocimientos de los Padres son adquiridos por sus hijos y así sucesivamente, esos conocimientos en la elaboración de determinados artículos son transmitidos de generación en generación; un ejemplo son los artesanos que enseñan a sus hijos el modo de hacer sus artículos en materiales de barro, madera, plata, etc.

En sí, la familia engendra relaciones jurídicas de gran trascendencia, como entre ellos y sus descendientes, nuestro artículo 351 de Ley Federal del Trabajo nos da la definición de lo que es el taller familiar y nos dice: Son Talleres Familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.



Este es el aspecto que lleva a considerar a la familia como un núcleo jurídico, en cuya organización interviene directamente el Estado, como está de manifiesto en el Artículo 352 de la Ley Federal del Trabajo, que al respecto nos dice: No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas de higiene y seguridad.

De acuerdo con el comentario que nos hace el maestro-TRUEBA URBINA, aquí se propicia la explotación en el seno del hogar, pero el legislador formuló este precepto con el fin de que no se desintegraran los lazos de unión, sacrificando a la explotación y no a la desintegración de las normas de higiene y seguridad.

De acuerdo con el comentario que nos hace el maestro-TRUEBA URBINA, aquí se propicia la explotación en el seno del hogar, pero el legislador formuló este precepto con el fin de que no se desintegraran los lazos de unión, sacrificando a la explotación y no a la desintegración de la familia.

#### 4.- PROTECCION CONSTITUCIONAL A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR.

El artículo 123 de nuestra carta magna no se limitó tan sólo a regular la prestación del servicio y a reconocer los derechos del proletariado como clase, sino que además tiene algunas medidas en beneficio de su familia, entre las cuales encontramos las siguientes:

1.- La institución conocida con el nombre de Patrimonio Familiar, tomada de la legislación norteamericana y que quedó sancionada en la fracción XXVIII del artículo 123 constitucional que dice: Las Leyes determinan los bienes que constituyan el patrimonio familiar, bienes que serán, inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

2.- La protección de la fracción XXIV del mismo precepto que dice:

De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes. Esta medida tiene de a proteger el salario del trabajador. (6)

#### 5.- LA FAMILIA DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Al amparo de nuestra Ley Federal del Trabajo, las familias trabajadoras han apoyado el progreso de la economía Nacional y se ha elevado su nivel de vida social y Económicamente gracias al gran impulso que les ha brindado el Estado.

Nuestra Ley está fundada en la armonía de sus principios e Instituciones, su regulación en los problemas del trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deben corresponder a los trabajadores y a sus familiares, la fijación de normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, las consideraciones de algunos trabajos especiales, el reconocimiento de las libertades de Coalición Sindical y de Huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectiva, la creación de un Derecho de Conciliación y Arbitraje, la creación de un Derecho Procesal Autónomo; todo esto ha sido elaborado con el fin de que la clase trabajadora tenga una justa retribución por la prestación de sus servicios y sus familiares obtengan mayores beneficios Sociales y Económicos.

#### 6.- CONCEPTO DE FAMILIA EN EL DERECHO CIVIL.

##### a).- Sujetos del Derecho Familiar.

Los sujetos en el derecho Civil en cuanto a la familia son los ascendientes y los descendientes, (por consanguini

idad, afinidad o adopción), los cónyuges y las personas que ejercen la patria potestad o la tutela, pero también debe mencionarse el concubinato, dado que nuestro Código Civil vigente reconoce sus consecuencias jurídicas, siendo los hijos de estas uniones los especialmente protegidos.

En el Derecho de la Familia, los sujetos que intervienen son personas físicas, excepcionalmente tenemos la ingerencia de algunos órganos estatales como ocurre en el matrimonio, la adopción, el reconocimiento de hijos, la patria potestad y la tutela también debe reconocerse la intervención del consejo tutelar como un órgano estatal que en el Código vigente tiene funciones importantes que cumplir.

#### b).- OBJETOS DEL DERECHO FAMILIAR.

Dentro del Derecho Familiar tenemos las distintas formas de conducta que hemos caracterizado como objetos directos de la relación jurídica. De esta suerte tenemos derechos familiares subjetivos que principalmente se manifiestan en el matrimonio, entre los consortes, en las relaciones de parentesco, entre los parientes por consanguinidad, afinidad y adopción, en las relaciones específicas de la patria potestad, entre los padres e hijos, abuelos, nietos, así como, o en todas consecuencias generales de la filiación legítima y natural, también encontramos derechos subjetivos familiares en la tutela como una institución que puede ser auxiliar de patria potestad o independiente de la misma. Las sanciones propias del derecho familiar, como tras formas de conducta que constituyen objetos directos del mismo generalmente consisten en la inexistencia o nulidad, la revocación y en la rescisión.

El divorcio viene a constituir a su vez, un tipo de rescisión especial del derecho familiar, dado que en su forma última y que reconoce el código civil vigente, implica no sólo la separación de cuerpos, como en el antiguo sistema sino la disolución del vínculo matrimonial.

También en el derecho familiar tenemos las sanciones generales como la reparación del daño a través de formas — compensatorias o de indemnización y la ejecución forzada.

### c).- ACTOS JURIDICOS FAMILIARES.

Podemos distinguirlos en actos jurídicos privados, — actos jurídicos públicos y actos jurídicos mixtos.

#### a).- Actos Jurídicos privados.

Los actos jurídicos privados, son aquellos que se realizan por la simple intervención de los particulares, es decir, no requieren para su construcción, que intervenga un — funcionario público. Tales serían en el derecho familiar — sponsales, las donaciones antenupciales y entre consortes, — las capitulaciones matrimoniales de sociedad conyugal o de — separación de bienes, etc...

#### b).- Actos Jurídicos públicos.

Son aquellos que se realizan con la intervención única de un órgano del Estado, sin que en su celebración concurren las manifestaciones de voluntad de la parte o partes que resulten afectadas por el acto. En el derecho familiar podemos considerar como actos jurídicos públicos, exclusivamente a las sentencias que se pronuncian en los conflictos familiares, tales como la nulidad del matrimonio y las que establezcan la paternidad o la maternidad. En las sentencias, existe exclusivamente la manifestación de voluntad del juez para producir determinadas consecuencias de derecho. Además tenemos en general las sentencias y resoluciones judiciales que afectan al estado civil de las personas, como ocurre en las sentencias de divorcio necesario y las que traen como consecuencia la suspensión o pérdida de la patria potestad.

#### c).- Actos Jurídicos Mixtos.

Son aquellos que para su constitución misma requieren la intervención de los particulares y de un funcionario del —

Estado. En el matrimonio, la adopción, en el divorcio voluntario, en la revocación de la adopción, etc... tenemos siempre la concurrencia de las partes interesadas, pero además, - la necesidad de la intervención de un funcionario público, - sin el cual no puede celebrarse el acto jurídico (7).

CITAS BIBLIOGRAFICASCAPITULO PRIMERO.

- 1.- Guillermo F. Margadant S., Derecho Romano, Segunda Edición, Pág. 141.
- 2.- Rodolfo Sohn, Instituciones de Derecho Privado Romano, - Antigua Librería Robredo, Segunda Edición, Pag. 280.
- 3.- Enciclopedia cultural, Editorial Uteha, Segunda Edición, Tomo 7, Pág. 105, México, D. F.
- 4.- Enciclopedia Cultural ob. cit. Pag. 107.
- 5.- Flores Gómez Fernando y Carbajal Moreno Gustavo, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Ediciones Universales, S. A. Quinta Edición, Pag. 13, México, D. F.
- 6.- Cueva Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A. México, D. F.
- 7.- Rogina Villegas R., Derecho de Familia, Antigua Librería Robredo, México, D. F.

## (CAPITULO II)

### RELACIONES OBRERO PATRONALES.

- 1.- Entidades en que se presentan.
- 2.- Normas que regulan las relaciones obrero patronales.
  - a).- Normas Proteccionales.
  - b).- Normas Reivindicatorias.
- 3.- Relación individual de trabajo.
  - a).- Análisis de la Nueva Ley Federal del Trabajo .
  - b).- Sus Elementos.
  - c).- Diferencia entre relación y contrato de trabajo.
- 4.- Relación colectiva de trabajo.
- 5.- Organización Internacional del Trabajo.
  - a).- Origen.
  - b).- Naturaleza.
  - c).- Finalidad.
  - d).- El Código Internacional del Trabajo.
  - e).- El Consejo de Administración.
  - f).- La Oficina Internacional del Trabajo.

## CAPITULO II.- RELACIONES OBRERO PATRONALES.

### 1.- Entidades en que se presentan.

El derecho, siendo un producto social, su finalidad primordial es regular las relaciones sociales entre los hombres. Pudiéramos precisar, siendo difícil, en que momento de la historia nació el derecho. Pero podemos decir que pue de conocerse el nacimiento del derecho, de conformidad a su esencia, de modo más exterior; donde viven y se encuentran los hombres, pudiera ser en la familia de la sociedad humana el primer grado inicial o en ulteriores uniones más amplias (como ejemplo podemos mencionar las tribus nómadas cazadores), en el que los hombres sienten ya la necesidad de establecer ciertas condiciones para la convivencia, formada de tal o cual modo y más o menos ordenada, diversificandola según el vínculo que une a los miembros y según la concepción y ejecución más o menos ética de éste fin.

Depende pues, toda la sociedad, de condiciones que — hasta en lo más indispensable, tienen que llenarse, o de lo contrario, han de romperse los lazos sociales. (1).

Las normas reguladoras de la actividad social, han evolucionado continuamente, siempre de acuerdo a las necesidades incipientes, vivían bajo normas confusas y seguramente entrelazadas unas con otras. Ahora en el mundo en que vivimos, en el que las actividades están delimitadas perfectamente, nos encontramos con normas especiales para cada caso y con particulares estructuras jurídicas. Tenemos así una gran variedad de ramas del derecho, que regulan bajo principios generales, propios y actividades propias. Hasta antes de la revolución industrial, no se había podido hablar claramente de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Durante el último cuarto del siglo XVIII, debido a los recientes descubrimientos, en Inglaterra se empieza a — desarrollar la industria y es cuando puede hablarse del inicio de un movimiento irreversible que es la alta industrial



zación. La mentalidad de los hombres es transformada por el crecimiento de la industria, puede preverse incluso para el futuro, el absoluto dominio del hombre de la tecnología. — Los procesos industriales requieren de la conjugación de una gran cantidad de riqueza y son básicamente el origen del — poder. Por ello, históricamente, el trabajo, es inseparable de una historia del desarrollo económico. (2) Esto es, — que a partir de la revolución industrial, se encuentran perfectamente definidas las relaciones entre el capital y el — trabajo.

Tiempo antes de la revolución industrial, encontramos como antecedente del derecho del trabajo y como consecuencia como precursoras de las relaciones entre el capital y el trabajo, los siguientes:

En la antigua época, los colegios de artesanos de — Roma, que tenían en un principio un carácter más bien religioso y mutualista que profesional.

Durante la república, tuvieron escasa importancia y — al igual que las otras asociaciones privadas, no gozaba de — personalidad jurídica, ni podían poseer bienes propios (3)

Posteriormente, en la época del oscurantismo, únicamente podía llamarse como derecho del trabajo. "Las normas eran a cerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones". (4)

En la época actual, encontramos una diferencia esencial con las instituciones antes señaladas, ya que en la época medieval, con respecto a las normas de organización y — funcionamiento de las corporaciones comp punto de vista esencial, tenía el sacrificio de los trabajadores para el beneficio de los patrones; en nuestros días, se intenta elevar — al asalariado, no como individuo, sino como clase, punto — principal del ordenamiento jurídico y subordina las necesidades vitales del trabajador, así como sociales, con la conveniencia de los empresarios. (5)

Constituye realmente el liberalismo económico, la antítesis que vino a provocar en la historia, en el movimiento dialéctico, el advenimiento de una nueva era que regirá en definitiva, las relaciones sociales, por medio de normas protectoras del derecho del trabajo.

En el transcurso del siglo XVII y primera mitad del XVIII, el promotor de la economía británica, fué el comercio exterior, por medio del cual nacieron nuevas industrias. La situación de los campesinos independientes se hace imposible en ésta época, a causa de la competencia de los productos agrícolas extranjeros.

Como consecuencia de ésta situación, los campesinos desertan y buscan refugio en las grandes ciudades, así a la industria naciente, ofrecen mano de obra barata.

El maquinismo en su introducción produce una doble concentración en la industria: Geográfica y Capitalista.

Capitalista, porque son de alto costo las máquinas nuevas.

Geográficas, porque se concentra en el Yorkshire y Lanashire la industria.

Como consecuencia de estos cambios industriales, hay una violenta transformación social y hasta entonces, la sociedad que había sido predominantemente agrícola y que durante siglos había permanecido estable, se convierten de pronto en una sociedad industrial. Cuando los terratenientes son subplantados por los dueños de industrias, se hace más notorio ese cambio; nacen así los que van a hacer posible la movilización de esas industrias y los dueños: los obreros y los patrones. Entre estas dos clases va a librarse poco tiempo después, una lucha a muerte.

"La situación de los campesinos no había sido buena y se habían visto en peores condiciones muchas veces, pero ahora por primera vez, surge, surge un proletariado industrial" (6)

Aunados a la efervescencia ideológica que en esa época existía en Francia, los fenómenos industriales e económicos — antes mencionados, fueron los que determinaron la revolución ideológica y jurídica que se ha seguido incrementando hasta nuestros días.

Aun en los países donde no logro implantar sus conceptos políticos, la revolución francesa introdujo un poderoso fermento de liberalismo y de individualismo.

Proclamadas por la Revolución Francesa las grandes — libertades (derechos del hombre, libertad individual y libertad contractual), se traducen en libertad de empresa en el — plano económico, de producción, de circulación, de consumo — y de contratación individual de trabajo.

En la época de la revolución industrial, sirvió de — pilar para el desarrollo de la industria, la teoría económica liberal, que proclamó que existía un orden natural que — rige no sólo a la naturaleza y al hombre, sino también a la vida económica. Radica ésta teoría, en la creencia de la — naturaleza egoísta del hombre, su fundamento psicológico, no es perjudicial para la sociedad y ésta naturaleza es necesaria, ya que gracias a ella, se puede lograr la máxima felicidad del hombre, cada uno su propio y máximo interés a través del trabajo, aunque sin pretenderlo, eficazmente, dado el — mayor bienestar social, con tal de que se encuentre organizada en un régimen de libertad absoluta y de competencia perfecta y esto puede concretarse en una sola palabra, "LIBERTAD".

Con la aparición del proletariado se inició una nueva etapa. La apropiación que cada una de las clases intentaba de los elementos de la producción, fue el objeto principal — de la lucha de clases hasta el siglo XIX en que se iba a procurar acabar con las luchas constantes entre el proletariado y la burguesía. Como una concesión de la burguesía para — calmar la inquietud de la clase trabajadora, nació el derecho del trabajo, como una conquista violenta del proletariado; la paz social, se obtuvo por la fuerza que proporciona —

la unión y como un esfuerzo final de la burguesía. (7)

A partir de la revolución industrial, se han presentado con toda claridad las relaciones entre el capital y el — trabajo; viniendo a ser sustituidos los antes terratenientes y los campesinos por los ahora industriales burgueses y el — proletariado o clase trabajadora, encontrándose estas dos — clases por su propia naturaleza, en posiciones esencialmente antagónicas y que se hallan en una perpetua lucha, la cual — está reglamentada por el moderno derecho del trabajo, que — reconoce, alejándose del concepto económico del liberalismo, la diferencia de esas fuerzas y conceptos jurídicos nuevos — que se han desarrollado y que son proteccionistas de la cla— se trabajadora.

Nuestra carta magna, ha recogido estos principios, — encontrándonos que dentro de nuestra constitución, están in— cluidos principios básicos para proteger al hombre, tanto en su aspecto individual, como formando parte de un grupo. Así en cuanto a persona, tenemos las garantías individuales, — garantías sociales y los medios para defenderse, aún frente— al Estado. En cuanto al hombre que vive en sociedad y que — pertenece al sector económicamente débil frente a los podero— sos.

Dentro de la constitución, nos encontramos que también están garantizados estos derechos fundamentales en los artí— culos 4 y 5, mismos que reconocen que mediante su propio — trabajo, el hombre sobrevive y progresa, por ello, recono— ciendo su inalienable derecho de libertad, les garantiza que pueden escoger libremente la actividad que les convenga o su medio de sustento, siempre y cuando éste sea lícito y a la — vez, prohíbe que sea privado del producto de su trabajo, — salvo que sea por sentencia judicial, en juicio de alimentos.

El artículo 5º establece protecciones al trabajador — con el fin de que no sea obligado a prestar un servicio sin una justa retribución.

Nuestra constitución en su artículo 123, también esta

blece garantías sociales exclusivas de aquellas personas que viven de su trabajo y esto tiene como finalidad, que no sean explotados por los patrones.

La lucha entre los factores de la producción puede — observarse en dos distintas dimensiones; el conflicto colectivo, o sea, cuando la entidad económica se contrapone o — entra en crisis con el conjunto de sus trabajadores; y el — conflicto individual de trabajo, es decir, cuando la propia entidad económica entra en conflicto con uno o varios de sus trabajadores, pero en lo relativo, exclusivamente a la individualidad de cada uno de ellos; esto es, cuando los derechos consignados por la Ley Federal del Trabajo no son observados o alguna de sus partes considera que han sido lesionados.

Evidentemente, las causas de estos dos tipos de conflictos, remotamente derivan de la naturaleza propia de la — organización económica. El empresario, ya sea como propietario a título particular o como representante de un grupo de propietarios, está interesado en obtener un mayor beneficio económico, en tanto que los trabajadores están a su vez, interesados en obtener mayores salarios por la prestación de — sus servicios, provocando que permanentemente estas dos clases, estén en conflicto por violaciones a las leyes positivas que regulan el trabajo.

Seguros estamos, que día a día habrá un avance en las relaciones de capital y trabajo y que poco a poco, se irán — incrementando y regulando con mayor justicia, las relaciones entre ambos factores. Esperamos que será en beneficio de — las futuras comunidades y que los legisladores tengan la suficiente capacidad para prevenir y regular adecuadamente las relaciones entre el capital y el trabajo.

Debemos tomar en cuenta, que el derecho del trabajo, — es una disciplina jurídica autónoma en plena formación; diariamente observamos nuestras modalidades y transformaciones — a través de la agitación de las masas de trabajadores, de — los laudos de las juntas de Conciliación y Arbitraje y de —

las ejecutorias de la suprema corte de justicia. También - día a día, va adquiriendo sustantividad al influjo de la - situación económica para desenvolverse en un ámbito de franca proletarianización. El carácter eminentemente proteccionista del obrero se manifiesta en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo; pragmáticas, constitutiva y orgánica del derecho social en nuestro país.

En las futuras legislaciones de nuestro país y como - lo ha prometido nuestro presidente de la República Lic. JOSÉ LOPEZ PORTILLO, esperamos que se aplique la justicia social, ya que solo con su aplicación, se conseguirá el equilibrio - entre los factores de la producción y un mejor desarrollo - económico y social en nuestro país.

"La Justicia Social, es justicia distributiva, en el sentido de que ordena un régimen que las desigualdades tradicionales, han mantenido desordenadamente; sólo reestableciendo este orden, se reivindica al pobre frente al poderoso, - esta es la esencia de la Justicia Social".

## 2.- NORMAS QUE REGULAN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES.

"El conjunto de principios es el Derecho Social, además se puede admitir también como funciones y normas de integración que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles" (8).

En el año de 1917, en México, nace al mundo el Derecho Social, por encima del Derecho Público y Privado, no - solo proteccionista en su carácter, sino reivindicador del - proletariado. Es nuestra constitución por ésto la primera - constitución que supo reflejar universalmente, los auténticos anhelos de todos los económicamente débiles y de la clase trabajadora, surgiendo en esta forma, un tercer sector.

Podemos decir, que el Derecho Social, nace en el Artículo 123 constitucional, fuente de Derecho Mexicano del Trabajo, que en forma de Normas "dignificadoras" de la persona humana del trabajador, emana de aquél, resaltando en sentido

proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de la clase proletaria.

En virtud de lo anterior, podemos decir, que las relaciones obrero patronales deben fundarse en el Derecho Social, en el Artículo 123 constitucional, en busca siempre de la superación de los débiles, apoyados éstos en el Derecho del Trabajo, no es únicamente un Derecho de lucha de clases proteccionista y reivindicador, sino también un mínimo de garantías Sociales y ésta es su esencia. Las normas del Artículo 123, en consecuencia, son exclusivas del proletariado, que lucha por su superación económica a través de las pocas armas que tiene, como son la huelga, la asociación profesional etc.... El Derecho del Trabajo es regulador, hasta cierto punto, de las relaciones entre el capital y el trabajo, a fin de conseguir la tutela de los trabajadores, pero nuestra constitución va más allá, en su artículo 123, ya que en éste el Derecho del Trabajo es protector, dignificador y reivindicador de los trabajadores.

"La función revolucionaria del Derecho Mexicano del Trabajo es en tanto protectora de los débiles elevándolos a un nivel que los iguale un poco con los fuertes, pero también tiene un fin mediano: la socialización del capital, mediante el ejercicio legítimo del Derecho a la revolución proletaria que él mismo consigna, para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre". (10)

Volviendo al Derecho Social, regulador de las relaciones obrero patronales, se integra por diversas teorías, las cuales tienen como base el Artículo 123.

Gustavo Radbruch dice: " El derecho Social no conoce simplemente personas, como patronos y trabajadores..... es la formación de éstos tipos la que hace que se destaque la posibilidad social de poder o de importancia de los individuos la idea central en que el Derecho Social se inspira no es la idea de igualdad de las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existe". (11)

Se funda en la constitución Mexicana la segunda teoría y no proclama únicamente el fin proteccionista y tutelar del Derecho Social, sino que también el reivindicatorio de los económicamente débiles y de la clase trabajadora. De esto que de no lograrse lo antes mencionado, el único camino será la revolución del proletariado.

Así, hemos apreciado como se funden o confunden el Derecho Social y el Derecho del Trabajo, el de la Previsión Social y el Artículo 123; pero no hemos tenido a la vista las normas del propio artículo, y es por ello que consideramos necesario hacer una relación tanto de las normas proteccionistas como las reivindicatorias, que contiene el propio precepto y de tal modo observamos:

a).- " NORMAS PROTECCIONISTAS ".

- 1.- Jornada máxima de 8 horas.
- 2.- Jornada nocturna de 7 horas y prohibición de labores insalubres y peligrosas para las mujeres y menores de 17 años y de trabajo nocturno industrial.
- 3.- Jornada máxima de 6 horas para menores de 16 años y mayores de 12.
- 4.- Un día de descanso por cada 6 de trabajo.
- 5.- Prohibición de Trabajos Físicos considerables para las mujeres antes del parto y descanso forzoso después de éste.
- 6.- Salario mínimo para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores.
- 7.- Para trabajo igual salario igual.
- 8.- Restricciones al trabajo extraordinario y pago del mismo en un 100 % más.
- 9.- Obligación del patrón de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.
- 10.- Responsabilidad de los empresarios por los acci—



- dentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 11.- Responsabilidad patronal por no someterse al arbitraje de las juntas o por no acatar un laudo.
  - 12.- Preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualquier persona en los casos de concurso o de quiebra.
  - 13.- Inexigibilidad de las deudas de los trabajadores por cantidades que excedan de un mes de su sueldo.
  - 14.- Protección al trabajador que sea contratado en el extranjero, garantizándole los gastos de repatriación por el empresario que lo contrata.
  - 15.- Nulidad de los contratos que establezcan renunciaciones a los derechos de los obreros.
  - 16.- Establecimientos de cajas de seguros populares de invalidez, de vida y de cesación involuntaria del trabajo.
  - 17.- Construcción de casas baratas e higiénicas para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las cuales se consideran de interés social.

Estas bases, constituyen estatutos profesionistas de todos los trabajadores en el campo de la producción económica o en cualquier actividad profesional y en los llamados servicios personales o de uso, derechos sociales de la persona humana que vive de su trabajo, de la clase obrera, para su mejoramiento económico y consiguientemente su dignificación; derechos que deben imponerse en caso de violación patronal de la jurisdicción laboral de las juntas de conciliación y arbitraje.

b).- " NORMAS REIVINDICATORIAS ".

- 1.- Derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas.
- 2.- Derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc....
- 3.- Derecho de huelga profesional o revolucionaria.
- 4.- Huelgas lícitas (12).

Es de comprenderse desde luego, que de estos grupos de normas reivindicatorias, tienden a la socialización del capital y que por cierto hasta nuestros días, no se ha logrado, porque las mismas normas se han aplicado erróneamente, logrando solo el progreso económico de determinados grupos en detrimento de la Justicia Social.

Pero si bien, este es el Artículo 123 visto a través de una clasificación de normas proteccionistas y reivindicatorias es necesario ver el mismo precepto resumiendo su contenido y aclarando las ideas vertidas en él, por lo que si nos referimos al numeral citado, presentándolo a grandes rasgos, encontraremos que:

a).- En su parte primera se contiene la obligación del Congreso de la Unión, en materia laboral, de expedir normas y Leyes, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos de manera general, sobre todo trabajo, sin contravenir las bases fijadas en las diversas fracciones del Artículo 123.

b).- La jornada de trabajo comprende: jornada diurna, jornada nocturna, jornada mixta y trabajo extraordinario. En caso de que por la naturaleza del trabajo tenga que desarrollarse éste por medio de un esfuerzo mayor que el ordinario, las autoridades de trabajo quedaran autorizadas para señalar una jornada menor.

c).- Salarios mínimos. A este respecto, es nula la condición que fije un salario que no sea remunerador, aten-

diendo a la importancia del servicio que se presta, el pago debe efectuarse exclusivamente en moneda de curso legal; si se trata de jornaleros, los pagos deben efectuarse en un término que no exceda de una semana, no pudiéndose hacer en los lugares de recreo, fondas, tabernas, cantinas, etc.... a menos que se trate de empleados de negociaciones de ese tipo y para trabajo igual, debe corresponder salario igual.

d).- Protección del salario.- Son tres aspectos los que existen; primero frente al patrón, siendo aplicables todas las reglas que sobre salario mínimo hemos anotado, debiendo agregar la prohibición de las retenciones de salario por conceptos de multas y por último la responsabilidad de los trabajadores por las deudas contraídas con el patrón y que éste último no les podrá descontar en ningún caso lo correspondiente a un mes de salario.

Otro aspecto de la protección del salario es respecto a los acreedores del trabajador; en este caso se determina que el salario mínimo queda exceptuado de todo embargo, compensación o descuento. Finalmente un tercer aspecto es respecto a los acreedores del patrono y que consiste la protección en que los créditos a favor de los trabajadores por sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrá preferencia sobre cualquiera otro en casos de concurso o de quiebra.

f).- Protección a las mujeres y a los menores de edad.

Existe la prohibición de utilizar a menores de 12 años y para los mayores de 12 años, la jornada máxima de trabajo será de horas, pero hasta los 16 años; prohibición de utilizar en trabajos extraordinarios a menores de 16 años y a las mujeres; tampoco puede utilizarse a menores y a mujeres en los trabajos nocturnos industriales; en los establecimientos comerciales sólo podrán hacerlo hasta las diez de la noche; prohibición de utilizar a las mujeres y a menores en labores peligrosas e insalubres.

Respecto a las mujeres en cinta o después del parto, - deben observarse las siguientes reglas: durante los tres - meses anteriores al parto, no deberán desempeñar trabajos - materiales que requieran esfuerzos físicos considerables, - debiendo disfrutar de un mes de descanso después del parto; - todo esto es con goce de sueldo conservando su empleo y los - derechos que hubiere adquirido por el contrato de trabajo; - en el período de lactancia, gozarán de dos descansos extraor- - dinarios al día, de media hora cada uno para amamentar a su - hijo, por último, para trabajo igual debe corresponder sala- - rio igual sin distinción de sexo.

g) Despido y separación de los trabajadores.

Las disposiciones que al respecto existen, tienden - a garantizar la estabilidad del trabajador en su empleo, es- - tando prohibido a los patrones, despedir al trabajador sin - una causa justificada, y queda obligado en caso de hacerlo, - a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario o a - reinstalarlo en su trabajo. El trabajador puede separarse - del trabajo por recibir malos tratos en su persona o en la - de su familia, teniendo derecho a que se le indemnice con el - importe de tres meses de trabajo, aún cuando esos malos tra- - tos provengan de familiares del patrón y que cuenten con su - consentimiento.

h) Derecho Internacional. En esta materia hay dos - disposiciones muy importantes, la primera que dice que a tra- - bajo igual debe corresponder salario igual sin que se esta- - blezca una distinción por su nacionalidad y debido a que las - compañías extranjeras en México han pagado siempre mejor a - los técnicos extranjeros que a los mexicanos, pero con esta - disposición se ha logrado un beneficio para el trabajador - nacional.

La otra disposición se refiere a que cuando sean con- - tratados trabajadores mexicanos para trabajar en el extranje - ro, los contratos respectivos, deberán ser legalizados por -

la autoridad municipal competente y revisados por el consul- de la nación donde vaya a prestar el servicio el trabajador, siendo obligatorio incluir una cláusula donde se determine - claramente el tipo de trabajo a desarrollar y además que se le garanticen los gastos de repatriación, que serán por cuen- ta del contratante.

i) Organización Colectiva del Trabajo. En el artícu- lo 123 que estamos analizando, se consignaron los derechos - colectivos fundamentales, tales como la asociación profesio- nal, tanto de trabajadores como de patrones, el contrato co- lectivo, tanto de trabajadores como de patrones, el contrato colectivo, la huelga, el paro, fijando las condiciones que - deberán existir para que estos derechos del trabajador sean- procedentes.

j) En materia de Prevención Social, son varias las - fracciones que se ocupan de ella: la fracción XIV trata lo relativo a los riesgos profesionales, otra se ocupa de la - previsión de accidentes, teniendo el patrón la obligación de tomar las medidas necesarias para evitar los accidentes de - trabajo, así como observar los preceptos legales sobre higie- ne y salubridad, además de organizar en forma tal el trabajo que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

De gran importancia son las fracciones XII y XXX, que tratan lo relativo a las casas para los obreros. En otras - fracciones se señala la obligación de los patrones de soste- ner escuelas en los centros de trabajo, instalar enfermerías para los trabajadores y cuando los centros de trabajo cuen- ten con una población que exceda de 200 habitantes, deberá - reservarse un espacio que no será menor de 5,000 Mts. cuadra- dos que se ocuparán para construir servicios públicos tales- como mercados, centros recreativos, etc.... También existe- la prohibición de establecer en todo centro de trabajo, ex- pendios de bebidas embriagantes así como de casas de juegos- de azar.

k).- Protección de la Familia del Trabajador.

El Artículo 123 no solamente se concreta a proteger - al trabajador, sino también a su familia cuidándole su salario y haciéndolo que no derroche su salario y para esto se - han creado las cajas de ahorro.

1).- Las fracciones IX y XX contienen la creación de - las comisiones especiales para la fijación del salario del - trabajador y la participación de las utilidades y que son - las juntas de Conciliación y Arbitraje, que son los tribuna - les encargados de resolver los conflictos que surgen entre - el trabajador y el patrón (13).

3).- LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

A diferencia del concepto anterior, la relación del - trabajo se origina con la prestación misma del trabajo, sin - que sea necesario o el acuerdo de voluntades, por lo que el - nacimiento de efectos jurídicos se origina con el cumplimien - to mismo de la obligación de prestar un servicio. A partir - de ese momento surge en el ámbito del Derecho del Trabajo, - efectos y normas aplicables al patrón y al trabajador, sien - do en ese momento cuando las garantías mínimas de carácter - social consagradas en nuestra Constitución Política, se con - vierte en protección y seguridad para el trabajador.

Esta relación proveniente de la prestación de servi - cios trató de establecerse en el Artículo 18 de la Ley Fede - ral del Trabajo de 1931 con el siguiente texto: Artículo - 18.- " se presume la existencia del contrato de trabajo en - tre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. - A falta de estipulaciones expresas de ése contrato, la pres - tación de servicios se entenderá regida por ésta Ley y por - las normas que le son supletorias."

La presunción existencial de un contrato entre quien - presta un servicio personal y el que lo recibe, no es otra - cosa que la existencia de la relación de trabajo, base y - fundamento para que inmediatamente surtan sus efectos plena -

mente las disposiciones laborales a nivel Constitucional y a nivel de la Ley reglamentaria.

Finalmente el Mario de la Cueva ha definido la relación de trabajo como "el conjunto de Derechos y Obligaciones que derivan del simple hecho de la prestación de servicios - y entre los trabajadores y el patrono."

#### a) ANALISIS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La nueva Ley Federal del Trabajo enviada como iniciativa por el titular del Poder Ejecutivo al Congreso de la Unión con fecha 9 de Diciembre de 1968, y en vigor a partir del día lo. de Mayo de 1970, contiene entre otras cosas, varias modificaciones en materia de contrato y relación individual de trabajo.

Como lo menciona en su propia exposición de motivos, - la nueva ley no pretende decidir controversias doctrinales, - sin embargo adopta como básica la idea de la relación de trabajo, definiéndola como la prestación de servicios personales subordinados, independientemente del acto que les da origen, mediante el pago de un salario.

Trata al mismo tiempo de amalgamar los conceptos de relación y trabajo, pero cabe hacer notar que en todo el articulado de la misma, se habla de relaciones individuales o colectivas de trabajo y cuando se refiere al contrato como documento, lo denomina como el escrito donde se establecen las condiciones de trabajo refiriéndose específicamente al documento en sí y mencionando al contrato, como uno de los actos que en ocasiones es indispensable y que da nacimiento a la relación de trabajo por lo que establece: "La prestación de un servicio y el contrato celebrado, producen los mismos efectos."

#### b) SUS ELEMENTOS.

La relación de trabajo se encuentra constituida por tres elementos fundamentales, a saber: La prestación del -

servicio, la subordinación y la retribución.

#### LA PRESTACION DE SERVICIOS.

Hemos mencionado con anterioridad que el perfeccionamiento de la relación individual de trabajo se lleva a cabo cuando se cumple efectivamente con la acción de efectuar el trabajo, es decir, con la prestación misma del servicio consistente en la aplicación directa de la fuerza y energía del trabajador al trabajo, siendo este su elemento característico y formal.

La doctrina Alemana por conducto de Erich Molitor, - expuso brillantemente su concepto jurídico de la relación - mencionada, misma que resumimos en el siguiente párrafo: - " La subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del contrato individual de trabajo, cualquiera que sea el concepto que se tenga de ella, no puede derivar de la simple obligación el contrato, sino que se realiza, esto es, existe a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono" (14)

Es necesario hacer notar que Molitor habla de contrato individual de trabajo y no de relación, pero consideramos que sus ideas pueden ser aplicables ampliamente a la relación de trabajo y que cuando se esté en presencia de una relación y por tanto de una prestación de servicios, a partir del instante en que se aplique la fuerza de trabajo, se iniciará la producción de efectos jurídicos y por tanto, se tendrá la base para exigir el cumplimiento de las obligaciones correspondientes, estipuladas en nuestra Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, una de las obligaciones más importantes que surgen con motivo de la relación de trabajo, la constituye el pago de una retribución, a cambio de la prestación de un servicio.



## LA SUBORDINACION.

Una vez establecida la existencia de la relación de - trabajo, consecuencia lógica será la determinación de un su-  
bordinación entre el trabajador y el patrono, que implica -  
dos requisitos fundamentales: la facultad de mando y el de-  
ber de obediencia; superandose con ésto, la concepción erró-  
nea de la antigua doctrina mexicana que consideraba la depen-  
dencia del trabajador al patrono, como una dependencia de ca-  
rácter económico.

En virtud de la relación de trabajo, el trabajador -  
se encuentra obligado a desempeñar sus labores no como conse-  
cuencia de una dependencia hacia el patrono, sino en reali-  
dad como cumplimiento de una obligación que tiene su origen-  
en la facultad de mando del empleador.

## FACULTAD DE MANDO.

El Artículo 134 fracción III de la Ley Feferal del -  
Trabajo, establece: Art. 134 "son obligaciones de los tra-  
bajadores...

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono -  
o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados -  
en todo lo concerniente al trabajo".

La subordinación que establece éste artículo, determi-  
na legalmente la existencia de una relación jurídica de po-  
der entre trabajador y patrono, o sea, una facultad de mando  
del patrono, que lo coloca en la posibilidad de disponer de-  
la fuerza de trabajo de sus obreros, de acuerdo con las fina-  
lidades de la empresa.

El Dr. Mario de la Cueva, ha expuesto esta idea al -  
mencionar que la facultad de disposición del empresario, si-  
bien es un poder sobre la fuerza de trabajo, crea al mismo -  
tiempo una relación personal entre patrón y trabajador, que-  
subordina la actividad de éste a las disposiciones indicadas

por el empresario. Es claro que el vínculo jurídico que une a las dos partes, se encuentra delimitado por la autoridad de el empresario, llamada facultad de mando y a la subordinación del trabajador como un deber de obediencia.

Cuando el patrón ejerce un poder de hecho, no existe relación de trabajo sino esclavitud, que no obliga al trabajador a acatar sus ordenes, pero cuando ese poder se considera de Derecho y por tanto legalmente establecido, como ocurre en nuestra Ley Federal del Trabajo, nace inmediatamente esa relación y como consecuencia surge para el trabajador, un deber de obediencia.

#### DEBER DE OBEDIENCIA.

La subordinación del trabajador como deber de obediencia, requiere de la existencia de una obligación legal que implique la disposición del patrón a la fuerza de trabajo y además la obligación jurídica del trabajador de obedecer sus ordenes.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 47 fracción XI establece: Art. 47.- "Son causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.... XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado". En este artículo se establece la obligación legal del trabajador de obedecer al patrón, misma que se encuentra directamente relacionada con el deber jurídico del empresario para disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, sin embargo, esa disposición se refiere a la obligación del trabajador de sujetarse a las instrucciones recibidas para la prestación del servicio, por lo que el trabajador puede negarse a cumplir cualquier orden que no sea relacionada con el trabajo para el que fue contratado, sin incurrir en responsabilidad.

### c).- LA RETRIBUCION.

La retribución obtenida a cambio de la prestación de un servicio subordinado, ha sido nombrada generalmente bajo el rubro de salario, sin embargo, antes de establecer sus características y modalidades esenciales, es necesario profundizar en la dogmática que determina su contenido.

El salario en relación directa con el trabajador constituye una necesidad vital de la cual depende primordialmente la conservación de su existencia y como consecuencia lógica, la aspiración a una vida acorde con su dignidad de hombre, medio indispensable y justo para mantener a su familia; igualmente el salario constituye una obligación que en justicia conmutativa, general entre los sujetos de la relación laboral, Derechos y Obligaciones; en Justicia distributiva, implica una retribución de acuerdo con el tipo de trabajo desempeñado y por consiguiente, el cumplimiento de la frase: "Justicia es dar a cada quien lo que le corresponde" y por último, en Justicia Social implica una regulación específica entre los miembros de la sociedad humana.

El salario en relación directa con la empresa, requiere de una adecuación con la capacidad económica y medio social de la misma, pero al mismo tiempo implica una responsabilidad que la obliga a buscar medios para su mejoramiento, de acuerdo con un asesoramiento técnico que aumente la productividad y disminuya cargos y costos evitables.

Por último, el salario contiene una relación directa con el trabajo considerado en si mismo, ya que representa una retribución proporcional a las aportaciones de capital y trabajo. Cuando el primero mediante la inversión de bienes, busca la obtención de utilidades, es lógico que el segundo, o sea el trabajo, mediante la inversión de esfuerzo busque la obtención del salario. La retribución al factor trabajo, debe ser inmediata, en virtud de que existe una imposibilidad material para esperar a los resultados de cada ejercicio y obtener la retribución deseada, a diferencia del

empresario que contempla una situación diversa ya que la — absorción de posibles riesgos dentro del ejercicio fiscal, — implica que su retribución se encuentra acorde y justa con — los riesgos en las inversiones sufridas durante ese término.

#### DIVERSOS CONCEPTOS DE SALARIO.

En relación con otras disciplinas y en términos generales, las acepciones al término salario son las siguientes:

Concepto Sociológico.- "El salario es la compensación a la actividad productora del trabajo humano".

Concepto Económico.- "El salario es la renta, provecho o beneficio cobrado por un hombre a cambio de su trabajo".

Salario de rendimiento o salario directo.- Es aquel — que está directamente ligado a la participación del trabajador en el seno de la empresa.

Salario Social o Salario Indirecto.- Es aquél que — consiste en el aspecto humano, familiar y social del trabajador.

Salario como costo.- Es el considerado desde el punto de vista del empresario.

Salario como renta.- Es el considerado desde el punto de vista del trabajador que lo percibe. (15)

Doctrina Social Católica.- El salario es la retribución que percibe el obrero por el trabajo ejecutado por cuenta de otro y que se fija considerando aspectos personales — y económicos, cuyos factores son; a).- Las necesidades del — trabajador, b).- El bien común, según lo menciona su Santidad Juan XXIII en su Encíclica "Mater et Magistra".

Ley Federal del Trabajo.- Salario es la retribución — que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Ley del Impuesto sobre la Renta.- Lo toma como la base gravable del trabajador para el pago del impuesto sobre productos de trabajo con excepción del mínimo legal vigente.

Ley del Seguro Social.- Toma el salario como el ingreso total que obtiene el trabajador por sus servicios y cuya percepción lo integrará al grupo de cotización adecuado.

Cuando se cumple con la obligación de retribuir la prestación de servicios y el trabajador percibe un salario a cambio de su trabajo, se tipifica el supuesto jurídico necesario para la aplicación de los preceptos impositivos de carácter fiscal, es decir, que cuando existan ingresos que modifiquen el patrimonio de los contribuyentes, como en este caso lo constituye el salario, se modifica el ámbito patrimonial del trabajador y se hacen surgir inmediatamente obligaciones fiscales que ligan a todo ciudadano con su gobierno y que lo sujetan a contribuir de acuerdo con sus ingresos para el gasto público.

#### c).- DIFERENCIAS ENTRE RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO.

La diferencia primordial entre la relación y el contrato de trabajo, reside principalmente en que la producción de efectos jurídicos en el contrato, provienen de un acuerdo de voluntades, a diferencia de que en la relación de trabajo, se requiere simplemente de la prestación misma del servicio. Además la producción de efectos jurídicos en el contrato depende directamente de la voluntad de los contratantes, en tanto que la producción de efectos jurídicos de la relación de trabajo, se depende fundamentalmente de la prestación del servicio independientemente de la voluntad del trabajador y del patrón.

" Pues bien, la vigencia del Derecho del Trabajo supone la prestación de un servicio, por lo cual la relación individual de trabajo deviene en la institución fundamental de nuestra rama jurídica y es ella la que provoca y determina la aplicación del Derecho del Trabajo; cuando exista debe

rá cumplirse el Derecho del Trabajo y cuando falte, la prestación de servicios quedará regida por el Derecho Civil". — (16).

#### 4.- RELACION COLECTIVA DEL TRABAJO.

Según lo enuncia nuestro Artículo 386 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.- "Contrato Colectivo de Trabajo es el — convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer — las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo — en una o más empresas o establecimientos".

La característica fundamental de este contrato reside en la facultad que ha sido otorgada a los grupos sociales de la producción; el capital y el trabajo, para dictar la serie de normas que prevalecerán en sus relaciones especiales, — existe una limitación establecida en nuestro Artículo 123 — de la Constitución, relativa a los Derechos mínimos de los — trabajadores considerados en lo individual. Por tal razón, — se han atribuido efectos jurídicos, en virtud de su inderogabilidad, ya que únicamente las partes que lo celebran, — podrán quitar o modificar las condiciones impuestas, aparte de que no pueden oponerse contratos individuales que les — contraríen, o disposiciones en contra de los trabajadores, — además, el extenderse a personas que laboren en un mismo centro, aún cuando éstos no hayan intervenido en su elaboración, se les está concediendo una amplitud suficiente en cuanto a la protección del servicio que se presta.

De esta manera el contrato colectivo del trabajo, — contiene la jornada máxima de labores; restricciones impuestas al patrón relativas al trabajo de las mujeres y de los — menores; los descansos que se otorguen; lo relativo a las — vacaciones; salario según las distintas categorías o especialidades; los beneficios que se otorguen por razón de tal — agrupación; lo relativo a la intensidad y categoría de trabajo; etc....

El Artículo 396 de nuestra Ley Federal del Trabajo, - señala una regla importante al decir: "Las estipulaciones - del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean - miembros del sindicato que lo hayan celebrado, con las limitaciones consignadas en el Artículo 184".

Artículo 184.- "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que fija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposiciones en contrario consignadas en el mismo contrato colectivo.

Con esto se busca que los trabajadores libres y los - llamados de confianza, disfruten de iguales beneficios, por el hecho de prestar servicios al mismo patrón aunque se les - esté prohibido formar parte de los sindicatos, ni votar en - relación con los conflictos de huelga, según lo estipula - nuestro Artículo 183.

El Artículo 182, expresa que las condiciones de trabajo serán relacionadas con su propia naturaleza que la importancia de los servicios que se prestan, las cuales determinarán la calidad del trabajador de confianza.

Fuera de esta excepción, el contrato colectivo del - trabajo, ofrece una protección amplia y completa a todo tipo de trabajador, estableciendo las defensas más efectivas en - cuanto a las condiciones que se impongan para su ejercicio, - sin más limitaciones que las impuestas por las propias partes.

"Jrroschin, sostiene que el Contrato Colectivo tiene a superar las tensiones entre las clases; sin embargo en el Derecho Mexicano el contrato colectivo es un Derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia (17).

## 5.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

### a).- ORIGEN .

A través del tratado de Versalles firmado el 28 de — Junio de 1919, se fundó la sociedad de naciones, y por el — mismo instrumento jurídico nació la Organización Internacio- — nal del Trabajo, con el objeto de organizar la cooperación — Internacional referente a los problemas de trabajo que se — presentaran entre Estado, empleador y trabajador dirigidos — a una protección efectiva y justa de los Derechos de la cla- — se obrera.

La O.I.T. en la actualidad, continua cumpliendo con — las más importantes funciones que le fueron asignadas (como — la política laboral de los gobiernos), el cumplimiento es — tricto del estatuto laboral y debe de defenderse en el campo del Derecho al trabajador en un ámbito de acción y en su de- — senvolvimiento social, cuultural y sanitario.

La O.I.T. se fundó el 11 de Abril de 1919, descrita — en la XIII cláusula del Tratado de Versalles y por lo tanto — puso fin a la primera guerra mundial de 1914-1918, y es una — de las primeras Instituciones Internacionales que se asocia- — ron a la Organización de las Naciones Unidas en 1946.

La Declaración de Filadelfia, hecha en 1944, es un do — cumento que actualiza y reafirma los postulados de la O.I.T. en la lucha contra la pobreza y la inseguridad de la clase — trabajadora, sin embargo, la O.I.T., con todas las dificulta — des que ha tenido, ha realizado una labor encomiable, sobre- — todo en lo tocante a la cooperación Internacional.

### b).- SU NATURALEZA.

"Es una Organización Internacional permanente, de su — naturaleza técnica y con un propósito específico. En sus — orígenes fue concebida la O.I.T., como un Organismo técnico- — dependiente de la Sociedad de las Naciones y serviría a ésta para la realización de una finalidad que era propia de la —



Sociedad de las Naciones, y la cual, es el deseo de lograr — en todos los Estados, un régimen de Justicia Social, sin embargo, la O.I.T., ha adquirido una vitalidad y una fuerza — propia, que le han permitido devenir un organismo Internacional autónomo". (18)

Tomando en cuenta las anotaciones anteriores, podemos concluir que la O.I.T., tiene la naturaleza de Organismo especializado en el cual existe una división entre la cienciapolítica y el Derecho Internacional Público.

El Artículo 57 de la Carta de las Naciones Unidas, — define los organismos especializados "como aquellos que establezcan por acuerdos intergubernamentales, que tengan amplias atribuciones Internacionales definidos en sus estatutos y relativos a materias de carácter social, cultural, — educativo, sanitario y otras anexas, serán vinculados con la Organización de acuerdo con las disposiciones del Artículo — 62" (19)

Los organismos especializados a diferencia de los — organos de las Naciones Unidas, comprenden todos aquellos — Estados no miembros de la Organización, pueden en cualquier momento establecer su sede en el lugar que más le convenga — y ponerse de acuerdo con el país respectivo.

La O.I.T. se inició con 45 Estados miembros, en tanto que en la actualidad cuenta con 118, lo que da la medida de la importancia que se le asigna por parte de los Estados, para coadyuvar con éstos en la solución de sus problemas internos por medio de la cooperación técnica y de la fuerza persuasiva de los dictámenes y recomendaciones,

Existen las Delegaciones Nacionales de cada país miembro, los cuáles están integrados por cuatro delegados; dos — delegados representan un gobierno, uno representa al empleador y el otro al obrero.

El fundamento de la gravitación internacional de la — O.I.T., es su composición tripartita, en la cual, están representados gobierno, patrones y trabajadores, lo que se —

pretende es conseguir una armónica articulación de los deberes y obligaciones que aseguren al trabajador un modo de vida decoroso; al empleador, de una mano de obra eficaz y responsable y al Estado, una base de estabilidad de las relaciones obrero-patronales, para asegurar la paz y el progreso socio-económico de la colectividad.

c).- FINALIDAD.

La finalidad de la O.I.T., es establecer un Derecho del Trabajo que contenga mínimos beneficios para la clase trabajadora y defensa del trabajo y el cual, va a servir a todas las legislaciones nacionales; en consecuencia, se creo un Derecho del Trabajo pero de origen Internacional, así se realizaría la justicia social con miras a conseguir la paz Universal y permanente; su objetivo es regular las relaciones humanas que se derivan del vínculo obrero-patronal, para que no existieran tantos problemas Socio-Económicos.

Por lo tanto, la O.U.T. tiende a producir un mejoramiento para la clase trabajadora de todo el mundo.

La O.U.T., está compuesta de 3 órganos:

- a). La Conferencia Internacional del Trabajo.
- b). El Consejo de Administración y
- c). La oficina Internacional del Trabajo.

El primer órgano en la Conferencia Interancional del Trabajo, es un órgano Legislativo y además es el más importante de la Organización. Cada año se reúne, en ella asisten delegados, consejeros de todos los Estados miembros, los demás organismos especializados y también un representante de la Organización de las Naciones Unidas.

Cada delegación puede nombrar a dos consejeros técnicos para asesorarla, por cada uno de los puntos del día de la reunión.

Los resultados de las deliberaciones pueden ser convenciones o recomendaciones. La recomendación es una suge-

rencia a los Estados, que la pueden aceptar o rechazar; en cambio la convención es un proyecto de ley, que también puede ser aceptada o rechazada. Los Estados deben de cumplir con la obligación de someter el proyecto de convención y recomendación a los Estados, en caso de que no lo hagan se les sanciona. Las sesiones que se llevan a cabo en la conferencia son públicas, salvo que se indique que sean en forma contraria.

#### d).- EL CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

El órgano supremo de la O.I.T., es decir, la Conferencia Internacional del Trabajo, tiene la misión principal de adoptar normas sociales, encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo en el mundo. Los convenios y recomendaciones son dos clases de normas que establece la Conferencia.

Las normas Internacionales de trabajo se adoptan por mayoría de dos tercios de votos de los delegados (gubernamentales, empleadores y trabajadores). En lo general, los convenios y las recomendaciones se adoptan después de haber efectuado las necesarias investigaciones y consultas, durante un tiempo no inferior de dos años.

El Convenio Internacional del Trabajo, es un tratado especial, el Estado que lo ratifica tiene la obligación de aplicar en su país las disposiciones que el convenio contiene. Tiene también la obligación de informar anualmente a la O.I.T. sobre la forma en que aplica estas disposiciones.

Dos comisiones de la O.I.T. estudian los informes que los Estados envían a ese respecto. Una comisión está formada por expertos independientes; la otra, designada por la Conferencia Internacional del Trabajo, la componen delegados gubernamentales, patronales y obreros. Ambas comisiones señalan los casos en que la legislación o la práctica no se acomoden a las disposiciones de los convenios ratificados.

La recomendación, como su nombre lo indica, aconseja-

a los Estados que examinen la posibilidad de poner en práctica sus disposiciones. No es susceptible de ratificación.

El conjunto de convenios y ratificaciones constituye el Código Internacional del Trabajo. Entre sus principales materias señalaremos algunas de ellas:

HORAS DE TRABAJO.  
SEGURIDAD SOCIAL.  
IGUALDAD DE REMUNERACION.  
PROTECCION DE LA MATERNIDAD.  
PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DEL MAR.  
PROTECCION DEL TRABAJO FEMENINO.  
TRABAJO DE LAS PLANTACIONES.  
SALARIOS MINIMOS.  
SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.  
MIGRACIONES DE TRABAJADORES.  
TRABAJO SUBTERRANEO EN LAS MINAS.  
VACACIONES PAGADAS.  
DESEMPLEO.  
TRABAJADORES INDIGENAS.  
RELACIONES DE TRABAJO.  
DESCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO.

La influencia que el Código Internacional del Trabajo ejerce en el mundo es muy grande y muchos son los países que sus legislaciones en materia de trabajo han tenido como fuente de inspiración en Código Internacional del Trabajo de la O.I.T. y muchas son también las reformas de legislaciones a que éste ha dado origen.

Además, los países que ratifican convenios Internacionales del trabajo, modifican la legislación laboral para ponerla en armonía con las disposiciones de los convenios ratificados.

Por otra parte la O.I.T., a solicitud de los Estados-miembros de la organización, presta asistencia técnica en — cuestiones de legislación del trabajo y expertos de la O.I.T.

colaboran con las autoridades interesadas en la elaboración de proyectos de leyes o reglamentos. A este respecto pueden citarse como ejemplos, a la Carta Constitutiva de Garantías del Trabajo de Honduras (1955), El Código del Trabajo de Paraguay (1961) y el Código de Trabajo de el Salvador (1963), en cuyos proyectos participaron expertos de la O.I.T.

En cuanto a los numerosos países que han modificado su legislación para adaptarla a los Convenios Internacionales del Trabajo por ellos ratificado, pueden consultarse los informes anuales de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

#### e).- EL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

Es un órgano administrativo al igual que la Oficina Internacional, se reúne tres veces al año, con el objeto de determinar el programa de trabajo de la O.I.T. y de establecer la política general.

En un principio, el Consejo de Administración estaba integrado por 24 personas, más tarde se hizo una reforma y se aumentó a 36 personas; 16 para los puestos de gobierno con carácter permanente, de las 16 personas, 8 son de los países más industriales y los otros 8 se designan por elección.

Los 8 mejores países industriales son: Canada, China, Estados Unidos, Francia, Italia, Gran Bretaña, Alemania y la Unión Soviética.

De las 16 personas que quedan, 8 serán representadas de los trabajadores de éstos representantes; dos deben de pertenecer a Estados miembros no Europeos.

El Consejo de Administración se renueva cada tres años, debe funcionar por medio de un presidente que es nombrado por el mismo consejo.

Las atribuciones del Consejo de Administración son las siguientes:

- 1.- Elegir al presidente del Consejo.
- 2.- Vigilar que la Oficina Internacional del Trabajo-  
cumpla con sus labores encomendadas.
- 3.- Determinar el orden del día de la Conferencia.
- 4.- Fijar los programas de acción y control a los -  
Comités y comisiones de la Organización, y
- 5.- Establecer un presupuesto de la O.I.T., para que-  
sea aprobado por la Conferencia.

f).- La Oficina Internacional del Trabajo.- Se coloca bajo control del Consejo de Administración y se somete a sus órdenes, o sea, es la secretaría permanente de la O.I.T., su sede se encuentra en Ginebra Suiza y no puede recibir instrucciones de ningún gobierno ajeno a la O.I.T., el presidente - es el responsable de lo que ocurra en la Oficina.

En la Oficina Internacional del Trabajo, existe un - Centro de Investigación y Documentación, también se editan - toda clase de libros, revistas, estadísticas, informes, etc. la Oficina, también debe dar a conocer a los Estados mien-  
bros los estudios que se hacen en dicha Oficina, orienta a - los investigadores de los trabajadores que deben hacer en - los países y preparar los informes que van a servir de base a la Conferencia Internacional del Trabajo.

Para ser Estado miembro de la O.I.T., es necesario - que el solicitante acepte las obligaciones que se establecen en la Constitución de la O.I.T., ya sea que esté o no afiliado a la O.N.U. y debe ser aprobado por la mayoría de las dos terceras partes de los delegados que intervienen en la Conferencia Internacional.

Existen documentos que van a integrar la constitución Jurídica de la O.I.T., que son:

"El Tratado de Versalles de 1919, en su parte XIII".

"La declaración de Filadelfia de 1944" y

"La Carta de las Naciones Unidas firmada el 26 de -  
Junio de 1945, en San Francisco".

Estos documentos siguen en igual forma que originalmente y no han variado en su contenido.

En la Conferencia Internacional del Trabajo, como ya indicamos, se establecen los Convenios y Recomendaciones, y el conjunto de Convenios y Recomendaciones forman el Código Internacional del Trabajo.

El Código Internacional del Trabajo, contiene disposiciones que sirven para proteger a la clase trabajadora de todos los países miembros desde el punto de vista Social, y por lo tanto en el Código ha existido la Seguridad Social para los trabajadores desde su creación y además contribuyó a la creación del Código Internacional de la Seguridad Social.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.  
CAPITULO SEGUNDO.

- (1).- Enrique Ahrens, Historia del Derecho, Editorial Impulso, 1a. Edición, Pag. 21, Buenos Aires Argentina.
- (2).- Historia General del Trabajo, Tomo IV, Editorial Burguera, S. A. Pag. 434, Barcelona, España, 1969.
- (3).- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Pag. 8, Editorial Porrúa, S. A. México, D.F. 1954.
- (4).- Mario de la Cueva, ob. cit. Pag. 9.
- (5).- Mario de la Cueva, ob. cit. Pag. 7.
- (6).- Henry See, Origen y evolución del capitalismo moderno, Fondo de la Cultura Económica, México, D.F. 1944.
- (7).- Mario de la Cueva, ob. cit. pag. 19.
- (8).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Pag. 155, México, D.F. 1975.
- (9).- Alberto Trueba Urbina, ob. cit. pag. 115.
- (10).- Alberto Trueba Urbina, ob. cit. pag. 122.
- (11).- Gustavo Radbruch, Introducción a la Filosofía del Derecho, Fondo de la Cultura Económica, Pags. 161 y 162, - México, D.F. 1965.
- (12).- Alberto Trueba Urbina, ob. cit. Pags. 214 y 215.
- (13).- Andrés Sela Torres, Los Derechos Sociales ante el Estado de Guerra, Tesis Profesional, Pags. 63 a 65, México D.F. 1943.
- (14).- Erich Molitor, Der Arbeitsvertrag, Vol. I, Pag. 387, - Leipzig, 1925.
- (15).- W. Heiler, Diccionario de Economía Política, Pag. 263, México, D.F. 1967.



- (16).- Mario de la Cueva, ob. cit. Pag. 445.
- (17).- Alberto Trueba Urbina, Comentario del Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, 1975, Editorial Porrúa, - Pag. 158, México, D. F.
- (18).- Mario de la Cueva, ob. cit. Pag. 312.
- (19).- Sepulveda César, Derecho Internacional Público, México, D. F. 1964.

CAPITULO III

REIVINDICACION DE LA FAMILIA.

- 1.- Concepto del Derecho Reivindicatorio.
- 2.- El Derecho del Trabajo en Función de la Justicia Social.
- 3.- El Derecho Procesal del Trabajo es Reivindicatorio de — los Trabajadores.
- 4.- Posibles Soluciones.
- 5.- La Justicia Social en el Proceso del Trabajo.
- 6.- La tesis reivindicatoria y el Proceso laboral.

## C A P I T U L O      I I I

## REIVINDICACION DE LA FAMILIA.

## 1.- CONCEPTO DE DERECHO REIVINDICATORIO.

El Derecho Social en su concepción positiva, incluye el elemento reivindicatorio, el cual se hace objetivo en la legislación fundamental del trabajo como norma y como fin de la propia legislación. Los derechos reivindicatorios de la clase trabajadora, son estatutos jurídicos que integran el artículo 123 ; Derecho de participar en los beneficios y Derechos de asociación profesional y huelga.

La reivindicación de los derechos del proletario, — tiene por objeto la recuperación de lo que realmente corresponde a los trabajadores por su participación en la economía del país; que es precisamente con la devolución de todo aquello que no se les ha pagado durante la explotación del trabajo humano, y que aún no termina de desaparecer de nuestro medio capitalista y de sus nuevas formas progresivas de Imperialismo y Colonialismo interno y regional. Esta recuperación, está prevista en nuestro artículo 123 constitucional.

Las normas proteccionistas, al igual que las reivindicatorias, están encaminadas a socializar los bienes de la producción, pues sólo así puede compensar la explotación secular del trabajo humano.

El Derecho Mexicano del Trabajo, como disciplina social, contenido en el artículo 123 constitucional, consigna los Derechos siguientes, reivindicatorios de las clases trabajadoras:

a).- Derecho a participar en los beneficios como son las utilidades y que son complementarias del salario y en cierta forma, compensatorios de parte de la plusvalía del —

trabajo humano.

El reparto de utilidades se hace con el fin de no convertir al trabajador en socio de la empresa, sino en darle su instrumento de lucha para que participe en las ganancias y mitigando parte de su explotación.

b).- Derecho de asociación proletaria, por la cual se busca por medio de esta unión, la defensa de sus intereses - a través de los sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

...

c).- Derecho de huelga, contenido en las fracciones - XVII y XVIII del artículo 123 de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, teniendo por objeto la protección y la reivindicación de los trabajadores explotados. Es un instrumento del que dispone la clase obrera para combatir las injusticias de que son motivo (1). El aspecto reivindicatorio es la parte fundamental de la Teoría Integral del Maestro Trueba Urbina.

## 2.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN FUNCION DE LA JUSTICIA SOCIAL.

Existen dos conceptos del Derecho del Trabajo en relación a la Justicia Social, uno que se deriva del artículo - 123 de nuestra Constitución de 1917, relativo a las normas del Derecho Social, tutelares y reivindicatorios de los trabajadores, y el otro que proviene de la Ley Federal del Trabajo de 1970, basado en la protección dignificadora de los trabajadores, es por lo tanto un concepto más amplio por su función revolucionaria, ya que el segundo concepto, busca sólo el equilibrio que pretende en los resultados de la producción capitalista.

El primer concepto, está fundamentado también en su naturaleza social y revolucionaria en el sentido del artículo 123 Constitucional, en la cual, la clase obrera está en rebeldía frente a la explotación capitalista; es un Derecho de lucha de clases según se desprende de la definición siguiente: "Derecho del Trabajo, es el conjunto de princi-

pios, normas e instituciones que protegen, tutelan, dignifican y tienden a reivindicar a todos aquellos que viven de -- sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico que es Socializar la vida humana".

Por lo que el Derecho del Trabajo, es exclusivo de la clase trabajadora, que tiene por objeto la protección y reivindicación de sus derechos hasta suprimir el régimen de -- explotación del hombre por el hombre.

El otro concepto que proviene del texto de la Ley Federal del Trabajo, se contiene en los artículos 2 y 3 que a la letra dicen:

Artículo 2.- " las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la Justicia Social en la relación de -- trabajadores y patrones".

Artículo 3.- " El trabajo es un derecho y un deber -- social, no es artículo de comercio, exige respeto para las -- libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse -- en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel -- económico decoroso para el trabajador y su familia".

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

En estos dos artículos llenos de gran romanticismo -- se hace gala de las medidas de protección de los trabajadores, así como el sentido reivindicatorio y de la igualdad -- que debe existir entre los obreros y los demás asalariados, -- pero que lejos está de ser esta la realidad ya que viene a -- ser todo lo contrario, por lo que está muy distante que se -- logre una verdadera Justicia Social en nuestro país.

"Cuando se socialicen los medios de producción y se -- devuelva al trabajador la plusvalía de su trabajo, será en -- tonces que se logre la Justicia Social". (2).

### 3.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ES REIVINDICATORIO DE LOS TRABAJADORES.

Es característica digna de destacar en forma especial la naturaleza reivindicatoria del Derecho sustantivo y Procesal del Trabajo que se consigna en el artículo 123 constitucional, pues como lo menciona el maestro Trueba Urbina, — nuestra legislación fundamental del trabajo, está contenida en forma de normas reivindicatorias para que en cierta forma se corrijan las injusticias sociales y la explotación de que han sido víctimas los trabajadores mexicanos; por lo cual en el proceso mismo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales del trabajo burocrático, están obligados a redimir a los trabajadores, a fin de que se haga cumplir con los preceptos constitucionales relativos a una Justicia Social cuyos principios emergen del artículo 123, el cual no solo contiene normas proteccionistas del trabajador, sino también contiene normas que tutelan y dignifican al trabajador, además de las reivindicatorias a que hemos hecho mención y que es esta última la que deben ejercitar los tribunales del trabajo en el proceso laboral en donde se pueden advertir fácilmente las injusticias de que son objeto los trabajadores y es esto lo que produce mayor descontento entre ellos. (3)

Es la esencia del artículo 123 de la constitución de 1917, tanto las normas sustanciales como las procesales que son esencialmente proteccionistas y tutelares de los trabajadores, pero la protección no solo radica en la ideología, sino que en los textos mismos, pues esta norma sustancial influye de tal manera en la procesal que ambas se identifican en su sentido proteccionista y tutelar, de tal manera que el Derecho Procesal del Trabajo es proteccionista de una de las partes; de la clase obrera, cuando su lucha surge en los conflictos de trabajo y estos se llevan al campo de la jurisdicción laboral, no sólo para la aplicación de preceptos laborales, sino para la interpretación de éstos en favor de los trabajadores.

De esta forma se manifiesta la función proteccionista y tutelar de las normas adjetivas del trabajo, originando en la reglamentación un nuevo Derecho Procesal, contemplando en el proceso a dos partes, en pugna, con el efecto de tutelar a los débiles, que es la clase obrera, de donde surge el — principio de disparidad procesal, para la realización plena de la tutela a favor de la clase trabajadora. (4)

#### 4.- POSIBLES SOLUCIONES.

Para que se pueda hacer efectiva la reivindicación de la clase obrera y en consecuencia de la familia del trabajador en todos los sentidos, no solo es necesario que existan una serie de normas que los protejan hasta cierto punto, — sino que además debe de contribuir a este esfuerzo, no solo la legislación, sino que también los patrones, los que deben de buscar una buena planificación tendiente a elevar al trabajador y a su familia, social y económicamente, igualmente sería conveniente como lo mencionaré en el capítulo relativo al salario, que la iglesia aporte un capital en favor de la clase trabajadora para la construcción de escuelas populares, centros de recreo para los hijos de los obreros, etc....

Tenemos que hacer mención especial al problema de la educación, ya que es uno de los principales motivos de la — explotación del obrero, debido a su ignorancia por carecer — de escuelas suficientes para su educación, más aún, que el — patrón no cumple con lo establecido por la fracción XII, del artículo 123, de la Nueva Ley Federal del Trabajo que dice — que los patrones están obligados a establecer y sostener las escuelas para los trabajadores y sus familiares.

Fundamentalmente es tanto la educación, de los hijos — de los trabajadores, como de ellos mismos, con lo que se — ayuda al analfabetismo; y desde otro punto de vista, sin — duda una mayor educación proporciona a sus miembros un ins— trumento más de superación y así afrontar con mayor vigor la

serie de problemas que se le presenten. Por lo tanto es necesario que se hagan cumplir con las normas relativas al establecimiento de estos centros educativos, como base y reflejo de la cultura de nuestro país.

Otro grave problema en nuestro país, es el relativo a la vivienda de los trabajadores, debido en gran parte a -- que los patrones no cumplen con lo que dispone la fracción XII, del artículo 123 Constitucional, que establece que los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas.

Una posible solución a este problema, ha sido con la creación del I.N.F.D.N.A.V.I.T., ya que el objeto de su creación es la construcción de grandes centros habitacionales -- para que sean adquiridos a precios bajos por los trabajadores, como se desprende del artículo 3o. de su reglamento, -- que a la letra dice:

Art. 3o.- El Instituto tiene por objeto:

I.- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;

II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:

a).- La adquisición en propiedad de habitaciones e higiénicas.

b).- La construcción, reparación y ampliación o mejoramiento de sus habitaciones y

c).- El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

III.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

El patrimonio de este Instituto, como lo establece el



propio reglamento en su artículo 5o, estará formado con aportaciones que deben hacer los patrones, de conformidad con la fracción XII, del artículo 123 y además con subsidios que proporcione el gobierno federal.

## 5.- LA JUSTICIA SOCIAL EN EL PROCESO DEL TRABAJO.

Así como la definición de Derecho del Trabajo está — contenida en el artículo 123 Constitucional, la idea de — equilibrio y Justicia Social, están en la relación del trabajo.

En cuanto al equilibrio, nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, frente a la de 1931, consigna los principios — de equilibrio y Justicia Social en las relaciones laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas en favor — de los trabajadores, y por consiguiente, la aplicación de — aquellas que encaminan a conseguir el llamado "justo medio — Aristocrático", que podría ser básico en las relaciones entre iguales y no entre desiguales, es establecido por los trabajadores por medio de la huelga.

Por lo que respecta a la justicia social, este concepto se basa en ideas extranjeras que no concuerdan con el — concepto de Justicia Social, no solo tiene por finalidad el — nivelar los factores en las relaciones de la producción o — laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino — que persigue la reivindicación de los bienes de la produc— ción. Por lo cual esta nueva Ley, es esencialmente capita— lista y se olvida de las funciones revolucionarias del artí— culo 123.

Sin embargo, uno de los más destacados redactores de la Nueva Ley, por lo que toca a los artículos 2o. y 3o. de— fine el propósito de las normas de trabajo para conseguir — "El equilibrio y la Justicia Social" en las relaciones obra— ro patronales, confiesa una grave inconsecuencia del legisla— dor, cuando nos dice: "No es fácil definir la Justicia —

Social, de ahí que no figure su beneficio en la Ley, pero - pensamos que resulta de la combinación de los artículos 2o.- y 3o".

El maestro Mario de la Cueva, resume los artículos — 2o. y 3o. de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que la Justicia Social se propone distribuir los bienes - de la producción económica, a fin de otorgar al elemento hu- mano un nivel económico decoroso, que es tanto como conducir una existencia digna; por supuesto dentro del régimen capita- lista mexicano, tal como lo definió el legislador de 1931 en su mensaje que a la letra dice:

"El Estado no se limita a cumplir con su función de - administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que - interviene para distribuir por vía de autoridad lo que a ca- da uno de los partícipes de la producción le corresponde, - lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las Leyes Económicas".

Existe identidad de pensamientos burgueses en ambas - leyes, pues se conforman y se resignan con la subsistencia - del régimen de explotación capitalista, para que mediante — generosa dádiva se contribuya a la obtención de la dignidad- de la persona obrera.

Así se explica que de antemano, se vaticinó que resul- taría negatoria la nueva norma laboral que se propone reali- zar la Justicia Social en el equilibrio de las relaciones - entre el trabajo y el capital, lo cual reconoce el autor de- la Ley en un razgo de elocuente sinceridad cuando advierte:- "No es ni podrá ser, una realización plena de la Justicia - Social, quizá ni siquiera aproximada, porque la auténtica - Justicia no puede darse dentro de los regímenes económicos - que protegen la explotación del hombre".

En consecuencia, la "Justicia Social" de la Nueva Ley Federal del Trabajo es inoperante en nuestro país, que forma parte del grupo de Naciones Democrático-Capitalistas que pro- tegan la explotación del hombre por el hombre.

Por primera vez en México y posiblemente en el mundo capitalista, la idea de un derecho de Justicia Social, para significar, no solo la función tutelar del mismo, sino para la realización de su finalidad reivindicatoria, que hasta hoy no se capta integralmente, por ello, nuestra idea apunta al porvenir en la hora presente en que una nueva legislación laboral restringe la función de la Justicia Social a la simple protección del trabajador que equivale a "conducir una existencia digna", dentro del régimen de explotación capitalista de donde resulta la ineficacia del Nuevo Derecho del Trabajo de 1970. (5).

#### 6.- LA TESIS REIVINDICATORIA Y EL PROCESO LABORAL.

Nuestro Derecho del Trabajo, a partir de su vigencia el 10 de Mayo de 1917, es en relativo proteccionista y reivindicatorio de todos los trabajadores, por virtud del texto Constitucional del artículo 123.

La participación de las utilidades de las empresas - (fracc. IX); el derecho de huelga (Fracc. XVII); y la jurisdicción especial del trabajo (fraccs. XX, XXI y XXIV), todas estas fracciones son derechos Sociales de carácter reivindicatorio que el constituyente le imprimió al Derecho del Trabajo y a su disciplina procesal.

Por ello, nuestro Derecho del Trabajo, no solo contiene normas proteccionistas de los trabajadores, sino también reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

Tanto en las relaciones laborales como en el territorio del proceso laboral, las leyes del trabajo deben interpretarse en el sentido de proteger, tutelar y reivindicar a los trabajadores frente a sus explotadores.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera, que el Poder Judicial Federal, podrían suplir las -

quejas deficientes de la parte obrera (artículo 107, fracción II, de la Constitución), aplicando dicho principio procesal social en auxilio de los trabajadores.

El trabajo reivindicatorio a que nos hemos referido, penetra también en el proceso laboral, tanto jurídico como económico. De ahí que las normas de derecho procesal del trabajo, por su naturaleza social, deben de interpretarse y aplicarse en beneficio de los trabajadores en el desarrollo del proceso en la suplencia de las deficiencias de sus reclamaciones o para reivindicar sus derechos, porque de no ocurrir así, en la práctica constante se propiciará el estallido social por ineficacia de la Justicia del Trabajo.

Las normas de trabajo de los derechos que se derivan de los contratos o relaciones laborales, deben funcionar en el proceso de acuerdo con su espíritu proteccionista y reivindicatorio en el texto del artículo 123. (6).

Para resumir, debemos de concluir, que la tesis reivindicatoria en sí, consiste en que se devuelva al trabajador la plusvalía de su trabajo, entendiendo como plusvalía, el tiempo de trabajo realizado por el trabajador y no remunerado por el patrón.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.CAPITULO TERCERO.

- (1).- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Pag. 238, México, D. F. 1975.
- (2).- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Pag. 199, México, D. F.
- (3).- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Pag. 41, México, D. F.
- (4).- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Pag. 42, México, D.F.
- (5).- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Pag. 201, México, D. F.

CAPITULO IVSALARIO.

- 1.- Concepto de Salario.
- 2.- Distintos Criterios.
- 3.- Normas Protectoras y Reguladoras del Salario en nuestra Ley Federal del Trabajo.
- 4.- El Salario y Las Prestaciones.
  - A).- Cuantificación del Salario.
  - B).- Concepto de Prestación.
  - C).- Caracteres.
  - D).- Diferencias entre Salario y Prestaciones.
- 5.- Integración.
- 6.- Aspecto Humanístico.

## C A P I T U L O    I V

### S A L A R I O .

#### a).- CONCEPTO DE SALARIO.

El término salario, viene del latín SALARIUM, palabra con la cual, se designaba la paga hecha a los soldados romanos, para que compraran sal, la cual tenía dos valores o significados: cuando se empleaba como sazonador de los alimentos y cuando se empleaba como valor de cambio. También el -salarium fue conocido con el nombre de JORNAL, que viene del latín "diurnalis", que quiere decir DIARIO, significando con esto, el pago diario que se hacía por cualquier trabajo realizado.

A medida la esclavitud fué perdiendo fuerza, el sistema del salario extendiéndose, al mismo tiempo que la necesidad de brazos fué creciendo. El término salario, es hoy en día, la denominación empleada en las legislaciones de casi todos los países del mundo, sin embargo tuvo otras denominaciones como sueldo, paga, gajes, estipendio, emolumento, honorarios, dietas, etc...

Cualquiera que fuera la denominación, ésta se empleó para designar la remuneración que el trabajador obtenía por concepto de su trabajo realizado.

Respecto al concepto emolumento, es lo que aumenta nuestro haber y hace la idea de sobresueldo.

El concepto de honorarios, es considerado como una especie de salario distinguido o más honroso, empleado principalmente por los profesionistas a cambio de trabajos en particular.

Respecto a otras consignaciones de salario, podemos decir, que éstas son empleadas para designar formas especiales o especializadas de salario, como son los casos de comi-

sión, jornal, sueldo, gratificación, etc.

Cabe hacer aquí la diferencia entre los conceptos — "salario" y "sueldo". En primer lugar, el salario es el — continente, en tanto que el sueldo es el contenido, o lo que es lo mismo, uno es el género y el otro es la especie. Con esto queremos decir, que el salario según la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 84, que dice Art. 84.— El — salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Cuando se emplea la palabra SUELDO, se refiere al establecido en el tabulador mensual, sin adicionarle ninguna — de las prestaciones anotadas en el párrafo anterior.

Por lo tanto, cuando hablamos de SALARIOS, se debe — pensar en la suma de sueldo más todas y cada una de aquellas prestaciones a las que el trabajador tenga derecho.

También la palabra SALARIO, es empleada para indicar la remuneración que recibe una persona a cambio de su trabajo, incluyendo en ella, tanto los jornales como los sueldos.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, nos da la definición de salario en su artículo 82, que dice:

Art. 82.— Es la retribución que debe pagar el patronal trabajador por su trabajo.

Desde el punto de vista Socio-Político, se define al salario como "la retribución que el trabajador percibe por — su trabajo". Esta es en cierto modo una forma de recompensar a una persona cuando realiza actos para otro.

Puede agregarse que este es un instrumento que se emplea utilizando la fuerza, destreza o inteligencia de otro — hombre (1).



Otro criterio, toma al salario como una retribución social, pues este es aplicado al sustento del trabajador y de su familia; aunque esta remuneración nunca es proporcional a la compensación real que debe corresponder al trabajador; con éste motivo, el concepto de la plusvalía y el régimen de la explotación del hombre por el hombre, originando con esto, la lucha de los trabajadores para obtener sus propios derechos y el pago real que justamente les pertenece. Tal es el caso del salario diferido, que es la reivindicación de parte del trabajo no remunerado, como en la jubilación, primas de antigüedad y otras prestaciones legales contractuales. (2).

Charles Gide, define al salario como "toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo". (3)

A. Rovart, señala que "el salario es el precio que el patrón se obliga a entregar al obrero o al empleado a cambio del trabajo suministrado por éste" (4)

Schils, dice que el salario es la compra del trabajo de un grupo de hombres (los obreros), por otro grupo (los patrones) (5).

Para Henry George, el salario consiste en la retribución a una persona por su trabajo manual, o bien, es aquella parte del producto obtenida por el trabajador (6).

Para Colitti y Feito, el salario es toda suma que por cualquier concepto recibe el trabajador, con motivo de la prestación de sus servicios, integrando un salario siempre que tenga su origen en el contrato de trabajo (7).

La Doctrina Católica, también ha aplicado sus principios a la solución de los problemas de nuestra época, formando la Doctrina Católica con sus representantes más destacados como han sido Leon XIII, Pío XI, Pío XII, Juan XXIII y Paulo VI entre otros, quienes a través de sus exposiciones, muestran a la iglesia frente al problema Social.

Sin duda uno de los más grandes exponentes de la Doctrina Católica, fue Leon XIII, que establece en su encíclica RERUM NOVARUM, número XXXI, no una lucha de clases, sino la unión de ellas, al mencionar que no puede haber capital sin trabajo, ni trabajo sin capital (8).

El trabajo no es otra cosa sino que el ejercicio de una actividad encaminada a la adquisición de aquellas necesidades para la propia vida, aclárese aquí, que ésta retribución, sea no únicamente la necesidad para la satisfacción de las necesidades mínimas inmediatas del trabajador, sino que exista una remuneración suficientemente amplia para que tanto el trabajador como su familia, obtengan cada vez más poder adquisitivo, logrando así, un grado de superación paulatina.

La iglesia ha indicado no solamente los abusos de los grandes capitales y aún el derecho de propiedad que semejante régimen económico engendra y protege, sino que ha enseñado también que la riqueza y la posesión deben ser los instrumentos de la producción en beneficio de toda la sociedad y también la salvaguarda y el desarrollo de la libertad y la dignidad de la persona humana. (9).

La iglesia, como institución humanística ciento por ciento, debe estar siempre pendiente de los problemas que enfrentan económicamente las familias de los trabajadores y a su vez, tratar de buscar soluciones a ellos, actuando en tal forma que se manifieste su labor.

Así mismo, la iglesia puede desarrollar actividades encaminadas a afrontar el problema del desempleo, creando industrias o talleres familiares o comunales. Hemos de criticar la inactividad de la iglesia por su pasividad en esta y otra serie de problemas en los cuales la iglesia sólo colabora en lo espiritual y no en lo material o en lo económico; teniendo ésta grandes recursos, los cuales no tienen la aplicación que debieran ya que su contribución es mínima en relación a los grandes capitales con que cuenta esta institución.

Pregona siempre la caridad, el amor a los semejantes, la ayuda, la comparación, etc., pero en sí ésta, no se ocupa por la realización de obras de beneficio social, como pudieran ser la creación de talleres técnicos y artesanales, creando así una fuente de trabajo para los desempleados, a la vez éstos lo gravan en un mejor nivel de vida para ellos y sus familias y de un modo aunque sea mínimo, ayudaba la iglesia a ese gran problema que nos aqueja en México que es el desempleo.

#### b).- DISTINTOS CRITERIOS.

Tomando en cuenta el salario desde el punto de vista económico, vemos que respecto del trabajador, es un ingreso o rédito. Al salario también se le identifica como un ingreso contractual, por oposición al llamado "rédito residual", del empresario o del trabajador independiente. Estos últimos obtienen su ganancia descontando el ingreso bruto de todos los egresos o costos de producción necesarios para obtenerlos; lo que queda una vez efectuado ese descuento, es su ganancia o ingreso neto. En cambio los réditos contractuales se caracterizan por ser en principio, fijos y preestablecidos; no están por lo tanto, sometidos al riesgo inseparable del ingreso residual, pues en éste caso el descuento de los gastos puede dar un resultado negativo.

Otro ejemplo de rédito contractual es el interés pactado del capital (préstamos a interés).

El salario en una consideración económica y desde el punto de vista del trabajador, es el ingreso contractual del trabajador subordinado.

Este concepto parece tan claro, pero en realidad no lo es tanto, a causa de ciertas particularidades de la prestación personal del trabajo.

En efecto, para establecer una ganancia o ingreso neto, hay que diferenciarla del ingreso bruto; en éste descuent

tan los gastos necesarios para obtenerlo y el resultado del descuento, es lo que queda como ganancia. Según criterio — unánime en la doctrina laborista, la prestación de un trabajo subordinado, es una prestación personal y por tanto, inescindible de la misma persona del trabajador. El llamado — carácter Jurídico—personal se basa dice Krotoschin, en que — el trabajador no hace un determinado objeto, el contenido de un contrato, (como ocurre en los contratos de derecho común), sobre todo, no se obliga únicamente a prestar un trabajo, — sino que entra en los servicios del empleado, aportando una parte esencial de su persona a la realización jurídica que lo une con aquella, en esto reside la esencia de la llamada "dependencia personal".

Según el criterio de Pérez Botija, "si en cualquier — contrato se efectúan ciertos sectores patrimoniales o personales de los contratantes, aquí se afecta todo el ser de — una de las partes, más que "locatio operarum" es casi una — "locatio hominis".

Para Benito Raffo Magnesco, la doctrina de que el hombre no puede ser objeto de los contratos, es nexacta en la — generalidad que ha querido dársele, y lo es porque niega la realidad; el matrimonio y la adopción en cuanto contrato de trabajo, el de empleo público y el de empleo privado, se encargan de desmentir aquélla doctrina. (10).

El mismo Benito Raffo agrega que la diferencia señalada por éstos contratos, consiste en la manera en que el sujeto hombre, interviene en lo íntimo de la convención en virtud de que la dignidad humana no puede ser indiferente al — Derecho contractual cuando se aproxima de tal manera a la — esencia del convenio, que viene a constituir parte de la misma. Esta aproximación es lo que conforma la antropía de cada contrato, calificándolo por tal razón, de antrópico. Finalmente la antropía del contrato de trabajo es cosa que no puede negarse, resulta de la interpretación de la inseparabilidad o indivisibilidad que existe entre la actividad humana del trabajador o del patrón.

Nace, así mismo, el hecho de la actividad como único-medio que tiene normalmente el hombre de preocuparse por los medios de subsistencia, fundamento filosófico de la obligatoriedad moral del trabajo. Por ello, la locación de la actividad convierte al hombre mismo, en objeto de la convención (11).

El hecho de que la prestación del trabajo subordinado, implica que dentro de los gastos necesarios para que el trabajo se cumpla, hay que computar todos los de subsistencia del trabajador, (alimentación, higiene, cuidado de la salud, vivienda, vestido, etc.), e incluso los gastos para trasladarse de su hogar a su trabajo y viceversa. Todo esto, sin embargo, son gastos que el mismo salario está destinado a cubrir hasta el punto de que en su función o finalidad de medio de subsistencia para el trabajador lo protege, especialmente, la legislación laboral y que más adelante examinaremos.

En otras palabras, los gastos de subsistencia del trabajador y de su familia, quedan a cargo de aquel con lo que obtiene de salario y que la mayoría de las veces no le alcanza para satisfacer sus más elementales necesidades.

Desde el punto de vista del empleado, en el mismo enfoque económico, el salario es un ingreso o ganancia, partida, es un egreso o costo. Es, si no el único, uno de los costos de producción de bienes o servicios; el costo del trabajo subordinado.

Este concepto económico del salario, desde el punto de vista del empleado como gasto o costo correspondiente a uno de los factores de la producción. El trabajo subordinado es mucho más amplio que el concepto jurídico en sentido estricto, incluye prestaciones que quedan excluidas de este último; Indemnizaciones, contribuciones de seguridad social o de tipo asistencial. En esta perspectiva, todo gasto que le origine al empleador el uso del trabajo subordinado, puede considerarse salario, aunque no sean independientes, no se confunden.

c).- NORMAS PROTECTORAS Y REGULADORAS DEL SALARIO  
EN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Están divididas en tres capítulos: el primero contiene los principios generales, el segundo, se ocupa del salario mínimo, y el tercero, señala las normas protectoras del salario mínimo.

a).- Principios Generales:

El Artículo 82, respecto a las disposiciones generales, nos da la definición de salario que dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador a cambio de su trabajo."

Respecto al artículo 85, nos habla en el sentido de que el salario debe ser remunerado y proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por el trabajador.

El Artículo 87, recoge respecto a ciertas celebraciones y algunas fiestas de nuestro pueblo en el mes de Diciembre, al señalar la obligación de pagar un aguinaldo anual - antes del día 20 de Diciembre de cada año, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Por lo que respecta al Artículo 89, éste contiene las normas para la fijación del monto de los salarios que deben servir de base para el pago de indemnizaciones: El salario-base debe ser el que corresponda al día que nazca el Derecho a la indemnización y el él, deberá incluirse, la cuota diaria que se pague en efectivo y la parte proporcional de todas las prestaciones que se entreguen al trabajador a cambio de sus servicios.

b).- Respecto al Salario Mínimo: En éste capítulo - se encuentran contenidos los siguientes artículos de la Ley-Federal del Trabajo:

El artículo que enumera el salario inferior al mínimo, indicando que éstos no corresponden a un orden público, ni siquiera derivarse de ellos; Derechos públicos subjetivos en

favor de los trabajadores, sino que se entenderá que rige la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

El artículo 90, nos da la definición de salario mínimo, el cual, deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades esenciales para vivir del trabajador y de su familia, como son la alimentación, el vestido, casa, educación, etc..

Tocante al artículo 92, nos dice que el salario mínimo general, regirá a todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de los trabajadores especiales.

Respecto al artículo 93, marca que el salario mínimo para los trabajadores del campo será adecuado a sus necesidades. Esto por consiguiente es algo muy discutible sobre todo por lo que debe a las necesidades del campesino, pues deberá establecerse con que clase de necesidades podrá el campesino vivir y mantener a su familia digna y decorosamente.

El artículo 94, agrega que el salario mínimo será fijado por las comisiones regionales, previa ratificación o modificación según lo considere la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

El artículo 95, enuncia la excepción de la fijación del salario mínimo, que será hecha por las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional, cuando no exista procedimiento legal para su fijación.

El artículo 96, dice que el salario mínimo profesional regirá por igual a los trabajadores considerados dentro de una o varias zonas económicas, llámense éstos industriales, comerciantes o profesionistas.

El artículo 97, indica que no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción (los salarios), excepto:

I.- Rendiciones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y

nietos.

II.- Pago de rentas de la casa habitación que se da en arrendamiento a los trabajadores.

Estas dos excepciones a la reducción del salario mínimo son en cierta forma justificadas, sin embargo se oponen al texto de la fracción VIII del artículo 123, del apartado "A" de nuestra Constitución, sin embargo por lo que respecta a las pensiones alimenticias, no tanto, ya que ese salario mínimo ha sido fijado tomando en cuenta a la familia, para que en caso de que el trabajador la abandone, no se quede sin alimentación, es decir, en cierta forma, esta protección a la familia del trabajador, está incluida dentro del salario mínimo.

c).- Por lo que respecta al capítulo relativo a las normas protectoras y privilegios del salario mínimo, están enfocadas respecto a la protección de éste en relación al patrón, a los acreedores del trabajador y a los acreedores del patrón, y hasta hace poco, las medidas protectoras de los familiares del trabajador.

Los artículos 101 y 102, nos hablan, por lo que respecta al salario, nos dice que éste deberá pagarse en efectivo y no podrá ser sustituido de ningún modo por mercancías, fichas, vales o sustitutos de la moneda. Por lo que respecta a las prestaciones en especie, éstas no deberán de ser de tal naturaleza que violen las prohibiciones ya mencionadas.

El Artículo 102, agrega que estas prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal y a las necesidades del trabajador y de su familia, al mismo tiempo que proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo.

Respecto a esto último, existe la prohibición del establecimiento de tiendas de raya, permitiéndose según lo estipula el artículo 103 y de acuerdo con el convenio celebrado entre los patrones y los sindicatos de los trabajadores, a vender artículos de consumo a precios reducidos.



El artículo 106 dice: respecto a los riesgos de — producción, estos deberán ser a cargo del patrón.

Otra forma protectora del salario, la encontramos en el artículo 112 que se ocupa de la protección de éste en — contra de los acreedores del trabajador y muy especialmente de su familia.

Los artículos 113 y 114, consignan la preferencia de los créditos de los trabajadores, tanto los que disfrutan — de garantía real, fiscal y aún a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Según una disposición de la Ley Federal del Trabajo, — ratificada por Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, consultable en la pág. 463, tesis 1522, vol. laboral I-1955-1963 4a. sala, nos dice que los trabajadores no necesitan entrar a los concursos, quiebras, suspensión de pagos o sucesiones para que les paguen sus salarios.

Por lo que respecta a la protección de la familia del trabajador, el artículo 115, recoge una solución jurídica — más, que dice que los beneficiarios tendrán derecho a recibir las indemnizaciones y salarios que no se hubiesen cubierto al trabajador fallecido y a ejercitar las acciones y continuar los juicios sin que sea necesario abrir el juicio sucesorio.

Toda esta serie de artículos, tienen como finalidad — principal el proteger el salario de los trabajadores y en — consecuencia de su familia, para que pueda vivir dignamente, para que cubra sus más elementales necesidades.

Nada podrá ser posible, si no se cumple con estas — normas por parte de los patrones o si los tribunales respectivos no hacen cumplir con lo que disponen estas normas. — Igualmente, el legislador debe adelantarse a elaborar normas que para casos presentes o futuros, tengan su respectiva solución (12).

#### d).- EL SALARIO Y LAS PRESTACIONES.

##### 1.- Cuantificación del Salario.

Al señalarse en forma más clara la integración de salario en la Nueva Ley Federal del Trabajo, han surgido dudas y polémicas respecto de como debe cuantificarse el salario y nos encontramos conque si no hacemos la distinción principal entre salario y prestación, podemos llegar a conclusiones — erróneas respecto a su cuantificación.

Para ejemplificar, es necesario que determinemos el caso de una prestación de las que incluye la Ley Federal del Trabajo, y tomaremos como ejemplo el aguinaldo. El aguinaldo, que siendo una novedad en la legislación laboral mexicana, — en su artículo 87, se señala la obligación del patrón de cubrir a más tardar el día 20 de Diciembre de cada año, 15 — días de salario al trabajador por lo menos, y a los trabajadores que no tienen un año de servicio, se les debe pagar — la parte proporcional al tiempo laborado.

Si consideramos al salario como una prestación, tendremos que llegar a la conclusión de que los 15 días de salario se refieren al salario base, es decir, al que recibe por cuota diaria. De otra forma si admitimos que el salario es una prestación, tenemos que llegar a la conclusión de que — tratándose de una prestación anual, es necesario sumar todas las percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se haga al — trabajador por su trabajo, incluyendo entre estas las horas extras ocasionales y los premios que por aniversario pueden recibir los trabajadores, debiendo sumarse los mismos y dividiéndose entre los 365 días que forman la anualidad para determinar el salario que le corresponde al aguinaldo a que — hace mención la Ley. Lo anterior lo considero un error por las razones que se han expuesto en el presente trabajo y — además podríamos llegar a convertir al salario en un sinfín respecto a su cuantificación si por ejemplo admitimos la — teoría de que el salario es una prestación al señalar el —

monto de una indemnización que deba pagarse a un trabajador por reajuste, entonces tendríamos que hacer una suma indefinida de prestaciones que ha recibido el trabajador desde el inicio de su prestación de servicio, hasta su liquidación, - convirtiéndose el salario indemnizatorio en una monstruosidad por la cantidad que alcanzaría al sumarse todas las prestaciones recibidas.

En cambio, si aceptamos que el salario no es una prestación, llegamos a conclusiones distintas, toda vez que las prestaciones se fijarán de acuerdo con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria.

Por lo anterior, sostenemos que las prestaciones no pueden incrementar las prestaciones, evitando en esta forma que se llegue al absurdo de que el salario se suma en forma indefinida con sus prestaciones y se convierta en un sinfin.

De acuerdo con nuestra aseveración, las prestaciones se deben calcular tomando en consideración el salario base, sin sumarse los resumarse los resultados para servir de base para la siguiente. Recordemos que en muchas empresas las prestaciones son de lo más variado y pueden ser, además del fondo de ahorro, compensaciones, tiempo extra, gratificaciones, primas, aguinaldo, etc..., que si se sigue el procedimiento de sumarse entre sí las prestaciones, los resultados se verían aumentados en forma considerable, en un porcentaje imprevisible.

En párrafos anteriores, hacíamos la afirmación de que al liquidarse a un trabajador por reajuste, había que señalar el monto de la indemnización, si aplicamos la teoría de que las prestaciones no pueden incrementar a las prestaciones, llegamos a la conclusión de que al trabajador se le puede calcular el salario en forma siguiente:

Salario base, las prestaciones recibidas en el último año de servicio o en el mes; si no ha cumplido un año, sacando la parte proporcional de las prestaciones para calcular lo que le corresponde por día y multiplicarlo por el factor-

que se señale para la indemnización.

De no tomarse en consideración lo anterior, se pretendería que se sumasen en forma indefinida las prestaciones, lo que consideramos un error y si a todo esto le agregamos que las prestaciones se sumen entre sí, el salario no podría calcularse con anticipación, sino una vez transcurrido el plazo del mismo para agregarle todos los conceptos que lo integran.

Ejemplo de lo anterior sería que para calcularse el fondo de ahorro, se pediría que se sumasen primero entre sí, todas las demás prestaciones recibidas en el año como son: renta de la casa, primas en domingo, vacaciones, prima de vacaciones, aguinaldo, comisiones, gratificaciones, etc....

## 2.- CONCEPTO DE PRESTACION.

Es necesario que señalemos un concepto de prestación para apoyar nuestra afirmación de que las prestaciones integran el salario y que el salario no es una prestación.

## 3.- CARACTERES.

Al analizar vemos que las prestaciones pueden ser en dinero o en especie, ejemplo de la primera es una compensación mensual de \$ 500.00 pesos, ejemplo de la segunda sería la despensa semanal que contiene alimentos variados que recibe el trabajador para llevar a su casa. Puede ser constante o periódica, ejemplo de la primera sería la renta de la casa y de la segunda sería el aguinaldo; puede ser única o general; ejemplo de la primera serán las comisiones que reciba el trabajador por las ventas que haga no siendo iguales a todos los demás vendedores, ya que recibirá más quien tenga mayores ventas y por tal motivo será única o personal; en cambio será general, en el caso del porcentaje del fondo de ahorro que reciben todos los trabajadores. Las prestaciones pueden provenir del patrón o de personas ajenas; en el caso del patrón, es lo normal y lo correcto; en caso de per-

sonas ajenas, es el caso de la propia, y esta la recibe el mesero, el peluquero, etc...

La prestación puede ser fija o variable; es fija en el caso de que el patrón señale una cantidad o un porcentaje y será variable en los casos en que dependa del esfuerzo y habilidad del trabajador, ejemplo: en los trabajos por pieza se señala el valor de cada pieza proporcionalmente al tiempo en que un trabajador de habilidad media, pueda hacer en 8 horas, pero si el trabajador aumenta el número de piezas, se le abona una prima extra para que tenga un aliciente y produzca mayor número, por esta razón es variable la prestación, pues no todos los trabajadores poseen la misma habilidad y algunos logran producir un número mayor de piezas lo que hace que su prestación por prima sea mayor. Puede ser esporádica en los casos en que se da un premio al trabajador por actos relevantes, heroicos, destacados y la prestación que reciben puede ser en especie; una medalla o en dinero como premio.

DEFINICION DE PRESTACION.- Prestación es la cantidad en efectivo o en especie recibe el trabajador en forma constante o periódica o esporádica, derivada de la relación del contrato de trabajo.

#### 4.- DIFERENCIAS ENTRE SALARIO Y PRESTACION.

Al hacer un análisis de la definición de salario, veamos que es la retribución que recibe el trabajador por su trabajo, siendo de las características principales la continuidad, que es el principio por medio del cual el salario debe ser pagado, se presten o no los servicios. Para reafirmar lo anterior, acudimos al artículo 106 del Capítulo VII, de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice textualmente: "La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley".

De lo anterior se desprende que el salario tiene el carácter de continuo, en cambio las prestaciones pueden ser esporádicas como es el caso del premio por aniversario de haber cumplido el trabajador 20 años ininterrumpidos de servicio a la empresa, esta prestación sólo la podrán disfrutar los trabajadores que estén en el caso antes señalado y además será la única, pues solamente una vez se da el caso.

El principio de igualdad de salarios, consagrado en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 86, se determina: "A trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual", este principio que es muy conocido en la Ley Laboral, permite que todos los trabajadores que trabajan en puestos o categorías iguales, con jornada, condiciones y eficiencia iguales, les garantiza un salario igual, para terminar con las discriminaciones en contra de algunos trabajadores, por favoritismos o predilecciones, en cambio en las prestaciones sucede lo contrario, ejemplos: se señala un porcentaje en la venta de ciertos artículos a los vendedores, independientemente de su salario base, sucede que todos tienen la misma categoría, jornada, condiciones y eficacia iguales, solo que uno de ellos es un vendedor estrella, quien tiene los mejores porcentajes por venta, siendo perfectamente lícito el que obtenga prestaciones distintas de acuerdo con las ventas que haya realizado.

Los plazos para el pago del salario no pueden ser mayores de una semana para los trabajadores que desempeñen un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores, de acuerdo con lo establecido por el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo, en cambio las prestaciones pueden ser diarias, semanales, quincenales, mensuales y anuales o esporádicas.

Otra diferencia la podemos apreciar en el artículo 101, al establecer que el salario deberá ser pagado en efectivo, precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido pagar con mercancías, vales, fichas o cualquier otro

signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda.

e).- INTEGRACION.

En los términos del artículo 82 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el salario es: "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

La definición anterior, implica una uniformación terminológica del texto de la Ley, por lo que el término salario, es el único que se usa para determinar la retribución al trabajo, pero fundamentalmente se ha suprimido el formalismo que mencionaba la Ley anterior, al relacionar el salario, directamente con el contrato de trabajo, ya que la misma, estipulaba: "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo".

Esta ligera, pero elemental variante, nos permitirá en lo futuro afirmar con plena certeza, que el pago del salario no es la consecuencia de la existencia de un contrato de trabajo, sino que por el contrario, es la consecuencia lógica que proviene del trabajo en sí mismo, es decir, la prestación misma de los servicios.

Por lo que hace a las distintas formas de determinar el salario, la Nueva Ley, admite expresamente, que el salario podría fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. - Esto es importante en cuanto se reconoce explícitamente que es indiferente para la ley, el sistema que se adapte para la determinación de los salarios, lo que interesa a la ley, es que no se violen las normas protectoras del salario. Así, - para casos de salario variable, ejemplo: la comisión, el destajo, etc....., deberá tomarse en cuenta que la retribución que corresponde al trabajador, de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, resuelve un problema que han debatido la doctrina y la jurisprudencia

cia, respecto de las prestaciones que integran el salario; - la definición adoptada establece: "El salario se integra -- con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra actividad por la cual se reciba una cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Este concepto reproduce la jurisprudencia uniforme de la Suprema Corte de Justicia, que comprende ejecutorias que se han dictado en el año de 1934, dicha jurisprudencia está contenida en el apéndice al semanario judicial de la federación del año de 1965, Quinta parte, tesis número 151, página 143: De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además esa - compensación principal está contenida y comprendida en el - mismo, ésto, para beneficio del obrero.

Han existido algunas corrientes doctrinales que afirman que el salario debe entenderse exclusivamente como la - cantidad pagada en efectivo a los trabajadores y que todos - los restantes beneficios otorgados a los trabajadores deberí-- rían considerarse como prestaciones complementarias o adicionales, sin embargo, creemos que esta afirmación destruye el concepto unitario del salario, lo circunscribe a una parte - del mismo, en perjuicio de los trabajadores.

Por tanto, debemos concluir que el salario se integra con los págo:

- 1.- En efectivo por cuota diaria.
- 2.- Por gratificaciones.
- 3.- Percepciones.
- 4.- Habitación.
- 5.- Primas.
- 6.- Comisiones.
- 7.- Prestaciones en especie.
- 8.- Cualquier otra cantidad o prestación que se en--



tregue al trabajador por su trabajo.

Como resolución al gran número de problemas que ocasiona la variación de los salarios y con el objeto de determinar la forma de computarlos para obtener un salario promedio en los casos de indemnización, se establece en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo; "Para determinar el monto de la indemnización que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él, la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos del salario por unidad de obra, y en general que la retribución sea variable, se tomará como salario diario, el promedio de las prestaciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del Derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fija por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según sea el caso, para determinar el salario diario.

Este precepto, nos parece sumamente interesante, por las consecuencias que en la vida práctica tendrá sin duda, pero primordialmente, para la tramitación de los juicios antes las juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que la posibilidad de determinar el monto de la indemnización mediante la posibilidad de incluir en ella los porcentajes correspondientes a prestaciones, gratificaciones, etc..... y en general a todos los conceptos con que se integra el salario, lo que permitirá a los litigantes ejercitar con plena libertad los aumentos desproporcionados de sus peticiones, con el objeto de presionar cualquier arreglo de carácter conciliatorio posible, es decir, se propicia la "plus petitio" en la indemnización; sin embargo, en el caso de negativa del escri

to de demanda inicial, implica ante la junta correspondiente, no la prestación hecha vâler, sino la parte proporcional que le coresponde en el salario, cosa por demâs importante físicamente en la determinación.

Por otra parte, es plausible la determinación exacta de la forma de computar el salario en los casos de variabilidad constante, ya que en la actualidad, un alto porcentaje de los trabajadores y patronos, se ven perjudicados por la anarquía existente en su cómputo, tal es el caso del medio camionero en nuestro país y que ha llegado, por la constante variabilidad de los ingresos, a establecer convenios con el Instituto Mexicano del Seguro Social, para incluir en una categoría de cotizaciones determinada, a los choferes de tan variables ingresos e igualmente se ha visto la necesidad de firmar convenios respecto de participación en las utilidades en las que se establece como pago por este concepto, el cinco por ciento de las prestaciones anuales, ya que la falta de un salario fácilmente computable, implica una imposibilidad absoluta para cubrir dicha prestación en las utilidades. Muchos otros ejemplos podríamos citar, pero basta la norma general novedosa y clara que se establece en la Nueva Ley Federal del Trabajo, para esperar resultados positivos y benéficos en las relaciones entre el capital y el trabajo.

#### f).- ASPECTO HUMANISTICO.

Como hemos apuntado en otros párrafos, es necesario que el salario sea robustecido con prestaciones suficientes, para que tanto el trabajador como su familia, puedan por lo menos un poco elevar su nivel de vida, satisfaciendo sus más esenciales necesidades y además, puedan avanzar hacia la realización de valores más altos como el intelectual y el espiritual en todos los sentidos.

Este problema, como lo señala el maestro Trueba Urbina, respecto a la injusta distribución de la riqueza, es el que debe resolverse de inmediato, ya que es la clase trabaja

dora, como lo apunta el escritor Oscar Lewis, "el que con to dos sus defectos y debilidades, son los pobres quienes surgen como hérores, porque son 'ellos los que pagan el progreso industrial de nuestro país, por lo cual deben encontrarse prontas soluciones, antes de que ocurran trastornos sociales". (13)

Un punto importante es sin duda, el buscar la humanización del capitalista representado por el patrón, ya que éste no debe olvidar que el hombre no es una bestia, a la cual hay que darle su ración para volver a la jornada, ni tampoco una máquina a la cual haya que suministrarle combustible, sino que es un ser humano con sentimientos y necesidades de toda índole y que debe satisfacer, tanto él como su familia, ya que este trabajador depende exclusivamente de los ingresos que recibe por su trabajo.

Claro, todo esto no es o no quiere ser ninguna preocupación para el capitalista, ya que a él lo único que le interesa es tener una mayor producción, mayores ingresos, menor precio de costo; en sí, busca un mayor aprovechamiento del trabajador y explotarlo lo más que pueda.

Otro aspecto de interés, es el salario del trabajador en relación con su familia; partiendo del salario mínimo, éste se debería aumentar según el número de personas que dependan económicamente del trabajador, ya que un padre de familia como es lógico, tendrá mayores gastos que un trabajador soltero y sin embargo, a los dos se les paga la misma cantidad.

Es indiscutible que un gran sector de la población trabajadora de México, ha quedado marginada de los logros obtenidos, ya que las Comisiones elaboradoras del salario mínimo, han fijado en algunas zonas, salarios mínimos con los cuales es imposible concebir el sostenimiento de una familia. Estas fallas pueden deberse a malos estudios, al desconocimiento de las condiciones reales de las distintas zonas en que se fijan, o a presiones que ejerce la ambición

capitalista.

El pago por igual a un trabajador soltero y a un padre de familia, trae como consecuencia que ese salario que — de por sí es bajo, signifique un nivel de vida más bajo, — acarrenado consigo la poca o mala nutrición, viviendas sucias y atestadas de gente, asimismo que el trabajador en consecuencia, se encuentre sin ganas de estar en su casa y prefiere ir a la cantina o a estar con los amigos y en el trabajo no rinde lo que debería de rendir ni tuviera mayor salario y en consecuencia un mejor nivel de vida para él y para su familia.

Para que el salario cumpla íntegramente con su función de sostén familiar, es necesario que sea como la Ley lo señala y la mejor forma de lograrlo sería como lo apuntamos en párrafos anteriores, que exista un aumento proporcional al salario mínimo según las necesidades de un padre de familia, — que a final de cuentas, será lo que permita al trabajador y a su familia, ser útiles a la sociedad y a la patria, ya que la familia es la célula de la sociedad.

Cabe recalcar que esta retribución al trabajador según apunta Giodotti, no debe ser medida tan solo por su función económica, es decir, por el precio de un bien, sino que también debe tomarse en cuenta la función social que es la fundamental y que son los medios de subsistencia, lo cual debido a que las necesidades de cada trabajador varían, es una solución para lograr un equilibrio entre lo que es la función social de la retribución, de la que no se puede prescindir y lo que constituye su económico condicionamiento, ya que el trabajo es uno de los factores que integran el costo de los bienes. (14)

Ante esta urgencia de mejorar las condiciones de vida de las masas trabajadoras, estas tuvieron que salir de su individualismo o aislamiento y así buscar su organización a través de los sindicatos, para lograr una fuerza suficiente para colocarse en un plano de cierta igualdad con los patrones y —

discutir libremente las condiciones de trabajo, fijación de salarios, etc....., mediante los convenios colectivos, o — contratos de tarifas.

Con tal concentración de estos pactos colectivos, el Estado interviene en la fijación de las tarifas de salarios, abandonando así el abastecimiento que antes había ocupado. — Por lo que ahora concurre primero como árbitro, luego como — regulador. Esta intervención, tiene tres manifestaciones: — legislando la inclusión de un mismo concepto de retribución, creando los órganos ejecutivos encargados de garantizar el — cumplimiento de las obligaciones así creadas; remitiendo al conocimiento de jurisdicciones especiales el conocimiento y resoluciones de las reclamaciones o litigios promovidos con base en la retribución. (15)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.CAPITULO CUARTO.

- (1).- Eugenio Pérez Botija, Salario, Pag. 8, Madrid, 1944.
- (2).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A. Pag. 291, México, D.F. 1970.
- (3).- Gide Charles, Economía Social, Pag. 662, Buenos Aires - A. 1943.
- (4).- Robert A. citado por Planiol y Ripert, Tratado Práctico del Derecho Civil, Tomo II, Pag. 52, La Habana, — Cuba, 1940.
- (5).- Schlos, Sistemas de remuneración Industrial, Pag. 9, — Madrid, España, 1903.
- (6).- Cita de Cabanellas, El Fin en el Derecho, Pags. 68 y — 69, Buenos Aires, Argentina, 1945.
- (7).- Régimen Legal de los Salarios, Pag. 9, Buenos Aires A. 1946.
- (8).- Encíclica Rerum Novarum, Leon XIII, Número 31.
- (9).- Maunier A. Dauphin, La Iglesia ante el Capitalismo, — Fomento de la Cultura Económica, Pag. 94, Valencia, — España, 1965.
- (10).- Benito R. Raffo Magnasco, La Justicia, comentarios al libro So. A. Nicomaco y Sto. Tomás de Aquino.
- (11).- Autory ob. cits. Pag. 113.
- (12).- Ley Federal del Trabajo, 1970, México, D. F.
- (13).- Oscar Lewis, Los Hijos de Sánchez, Introducción Fondo- de Cultura Económica, México, 1965.
- (14).- Franco Guidorri, La Retribuzione Nel Rapporto Di Lavoro, Milán, Giuffré, Pags. 10 y 11.
- (15).- Manuel Alonso García, Derecho del Trabajo, Editor, Jo-

sé María Bosch, Tomo II, Pag. 433, Barcelona, España, -  
1960.

## CONCLUSIONES

1.- En México la Seguridad Social se manifiesta día a día como uno de los máximos logros alcanzados por nuestra revolución, si bien es cierto que por desgracia no toda la población que debería estar protegida aun no lo está, se dan día con día los pasos tendientes a crear el mayor número de beneficios sociales para la familia del trabajador.

2.- El concepto de la Seguridad Social no es uniforme, pues para unos la Seguridad Social no es uniforme, pues para unos la Seguridad Social debe limitarse a garantizar los medios bio-económicos frente a los estados de necesidad determinados por contingencias sociales, y para otros, esa función de garantías debe extenderse a todo lo que concierne bienestar y progreso social, comprendiendo y abarcando las causas que originan la inseguridad de la sociedad, pero no obstante ambas tendencias coinciden en la necesidad de asegurar el bienestar familiar.

3.- La Seguridad Social de la Familia trae consigo el deseo de establecer un régimen de protección básica y general creando un conjunto de medidas para la prevención y remedio del riesgo.

4.- Las necesidades del progreso, con frecuencia afectan a las comunidades establecidas y grandes cantidades de individuos y familias han de luchar por sí mismas en contra de las vicisitudes que se les presentan y también que enfrentan angustias que probablemente no podrán superar. Solo mediante la organización amplia y comprensiva y la responsabilidad pública puede garantizarse la Seguridad Social de la familia del trabajador.

5.- Por otra parte, para los casos de enfermedad o accidente de trabajo en que el obrero quede incapacitado para trabajar, debería otorgarse pensiones y no sumas globales por concepto de indemnización y a sus hijos asegurarles



cuando menos la educación primaria.

6.- Por lo que respecta al problema habitacional, el I.N.F.O.N.A.V.I.I., está logrando aliviar un poco el problema de la vivienda para el trabajador y su familia, aunque tiene fallas de tipo político y burocrático, pues no todos los que quisieran una casa pueden obtenerla, como sería lo ideal.

7.- Aunque considero un acierto lo estipulado en el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se señala un porcentaje del 5% sobre salarios ordinarios que las empresas aportarán al Fondo de la Vivienda, constituye no un impuesto, ni un derecho de los trabajadores, sino que el legislador le da el carácter de "gasto de previsión social de las empresas", con lo que expresamente se confirma el deseo de Justicia Social y equilibrio económico que siempre ha anhelado nuestro gobierno.

8.- Por lo que toca al salario, diremos que éste debe ser la justa remuneración al esfuerzo realizado por el trabajador al desempeñar sus trabajos, para que pueda satisfacer las necesidades esenciales de su familia para que puedan vivir dignamente.

9.- La Seguridad Social en el futuro se basará en un fuerte sentido de la responsabilidad pública para la prevención de las necesidades esenciales de la familia del trabajador, actitud que se desarrolló rápidamente en nuestro país a partir de que quedó consagrada en nuestra Constitución.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Ahrens Enrique, Historia del Derecho, Editorial Impulso, Buenos Aires Argentina.
- 2.- Cabanellas, El Fin en El Derecho, Buenos Aires Argentina, 1950.
- 3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - México 1917.
- 4.- Cueva Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D. F. 1966.
- 5.- Enciclopedia Cultural, Editorial Uteha, México, 1963.
- 6.- Flores Gómez Fernando y Carvajal Moreno Gustavo, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Ediciones Universales, S. A. México 1968.
- 7.- Gide Charles, Economía Política, Buenos Aires Argentina, 1943.
- 8.- Guidorri Franco, La Retribuzione Nel Rapporto Di Lavoro, Milan Italia, 1956.
- 9.- Heiler W., Diccionario de Economía Política, México, - 1967.
- 10.- Historia General del Derecho, Editorial Burguera, Barcelona, España, 1969.
- 11.- León XIII, Encíclica Rerum Novarum.
- 12.- Nueva Ley Federal del Trabajo 1970.
- 13.- Lewis Oscar, Los Hijos de Sánchez, Fondo de Cultura Económica, México, 1965.
- 14.- Margadant F. Guillermo, Derecho Romano, Editorial Esfinge, México, 1967.
- 15.- Maunier A. Dauphin, La Iglesia ante el Capitalismo, Fomento de Cultura Económica, Valencia, España, 1956.

- 16.- Molitor Erich, Der Arbeitsvertrag, Leipzig, 1925.
- 17.- Pérez Botija Eugenio, Salario, 1944.
- 18.- Radbruch Gustavo, Introducción a la Filosofía del Derecho, Fondo de Cultura Económica, México, 1965.
- 19.- Raffo Magnasco Benito R., La Justicia, Comentarios al Libro 5o. A. Nicomaco y Sto. Tomás de Aquino.
- 20.- Rogina Villegas R., Derecho de Familia, Anrigua Librería Robledo, México, 1959.
- 21.- Robert A., Tratado Práctico del Derecho Civil, La Habana, Cuba, 1950.
- 22.- Schlos, Sistema de Remuneración Industrial, Madrid España, 1903.
- 23.- Sela Torres Andrés, Los Derechos Sociales ante el Estado de Guerra, Tesis Profesional, México, 1943.
- 24.- See Henry, Origen y Evolución del Capitalismo Moderno,- Fondo de Cultura Económica, México, 1944.
- 25.- Schn Rodolfo, Instituciones de Derecho Romano Privado,- Antigua Librería Robledo, Segunda Edición.
- 26.- Tapia Aranda Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, — Tercera Edición, 1971.
- 27.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A. México, 1970.