

U. N. A. M.

FACULTAD DE DERECHO



**Igualdad de Remuneración entre la Mano de
Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina**

T E S I S

Que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta

LUIS MAGAÑA ANAYA

México, D. F.

1974





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

Si no quieres perderte en el olvido, tan pronto como estes muerto y corrompido, o bien escribes cosas dignas de leerse, o bien haz cosas dignas de escribirse.

Benjamin Franklin

Esta Tesis fue elaborada bajo los auspicios docentes del Seminario de Derecho del Trabajo, a cargo del distinguido Maestro, Dr. Alberto Trueba Urbina y bajo el asesoramiento del Maestro, Lic. José Dávalos Morales.

Al través de todos los tiempos la Historia del Trabajo se ha caracterizado por su lucha constante. En la contienda la parte más débil e inerte son los trabajadores. Para todos ellos que son víctimas de la explotación capitalista, vaya dedicada esta obra.

A mis padres

LUIS MAGAÑA PANTOJA †
GUADALUPE ANAYA DE MAGAÑA

Fuentes de honradez, admiración y respeto. Mi más ferviente devoción y gratitud profunda.

Con especial cariño a mi esposa

SUSANA RODRIGUEZ

Grandeza de mujer que sabe inspirarme un amor puro y sincero. Como testimonio de ese gran amor, aliciente y satisfacción que ofrece a mi vida.

A mis hermanas

MARIA ESTHER
MARGARITA
ROSA MARIA
GUADALUPE

Con profundo afecto

Al Licenciado

JOSE DAVALOS MORALES

Por su bondadosa ayuda, para la selección y desarrollo de este ensayo. Expreso mi más sincero agradecimiento.

Al Licenciado

CASIO CARLOS NARVAEZ L.

Por su calidad humana, sabios y útiles consejos y su espontánea amistad.

Al Licenciado

JUAN SALDAÑA ROSELL

Con profundo agradecimiento por su valiosa y desinteresada ayuda que me brindó para la realización de este trabajo.

Al Licenciado

FERNANDO SUAREZ DEL SOLAR

Por las oportunidades que me ha brindado en el desempeño de mis funciones, deseando éxito en su trabajo.

A CRISTI

*Con gratitud infinita por su esfuerzo y
valiosa colaboración para hacer efectivo
un importante paso de mi vida.*

Para mis Amigos y Compañeros

*Como un recuerdo de esos momentos fe-
lices y amargos que pasamos. Mi más en-
conado anhelo de superación cultural.*

A la U.N.A.M.

*Particularmente a mi querida Facultad
de Derecho y sus Maestros de quienes
estaré eternamente agradecido por sus sa-
bias enseñanzas, que en forma amplia y
desinteresada me brindaron.*

INDICE GENERAL

PROLOGO	Pág. 15
---------	------------

PRIMERA PARTE

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO Y SU REMUNERACION

CAPITULO I

EL TRABAJO VISTO A TRAVES DE LOS DISTINTOS MODOS DE PRODUCCION

1. El trabajo en sus diversas formas	21
a) Epoca primitiva	22
b) Epoca antigua	23
Grecia	24
Roma	24
c) Edad media	26
d) Edad moderna	28
e) Epoca contemporánea	30
2. La evolución del trabajo en México	31
a) Epoca precortesiana	31
b) Epoca colonial	35
c) México independiente	37
d) Epoca contemporánea	39

	Pág.
3. Legislación del trabajo en México	40
a) Primeras Leyes	40
b) Leyes anteriores a la Constitución de 1917	41
c) La Constitución de 1917	42
d) El Artículo 123	43
e) Ley Federal del Trabajo de 1931	45
f) La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970	46

CAPITULO II

EL SALARIO

1. Antecedentes históricos del salario	49
Datos nacionales	51
2. Su concepto	54
3. Diversas teorías económicas del salario	58
a) Teoría de la plusvalía	58
b) Teoría de la oferta y la demanda	59
c) Teoría del fondo nacional del salario	59
d) Teoría de la ley del bronce	59
e) Teoría de la productividad del trabajo	60
f) Doctrinas católicas sobre el salario	60
4. Diversas denominaciones del salario	61
5. Diferentes clases de salario	61
a) Salario por unidad de tiempo	62
b) Salario por unidad de obra o a destajo	62
c) Salario a comisión	63
d) Salario a precio alzado	63
6. Integración del salario	64
7. Prestaciones que comprende el salario	65
a) Cuota diaria	65
b) Gratificaciones	66
c) Percepciones	67
d) Habitación	67

	Pág.
e) Primas	68
f) Comisiones	69
g) Prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo	69
La participación en las utilidades	69
La Propina	70
Viáticos	70
Asignaciones familiares	71
8. Salario mínimo	72
9. Determinación, permanencia y obligatoriedad del salario mínimo	73
Determinación	73
Permanencia	74
Obligatoriedad	74

S E G U N D A P A R T E

EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y LOS MENORES Y EL DERECHO A LA PRESERVACION DE LA SALUD

C A P I T U L O I I I

CONSIDERACIONES SOBRE EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y LOS MENORES

1. Antecedentes históricos	79
2. La mujer y el menor como sujetos de derecho laboral	82
3. La mujer y el menor como sujetos capaces de derechos y obligaciones	84
4. La mujer y el menor prestando un trabajo personal subordinado	86
5. La mujer en el desempeño de otras actividades sociales	89

CAPITULO IV

NECESIDAD DE PROTEGER A LA MUJER TRABAJADORA
Y AL MENOR DE EDAD

1. El derecho protector de las mujeres y los menores	93
2. Labores prohibidas	96
a) Trabajo insalubre	98
b) Trabajo nocturno industrial	100
c) Trabajo nocturno comercial	101
3. La jornada de trabajo	102
Jornadas: diurna, nocturna y mixta	104
4. Prohibición del trabajo extraordinario	105
5. Protección especial para las madres trabajadoras	107
a) Trabajo que requiere esfuerzo físico	108
b) Descanso pre y post-partum y en la lactancia	109
c) Protección que le da la ley del Seguro Social	112
d) Protección que le da la ley del ISSSTE	112
6. Una política de maternidad en la industria	113

T E R C E R A P A R T E

NATURALEZA JURIDICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD
DE SALARIO EN LA MANO DE OBRA

CAPITULO V

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA IGUALDAD DE
LA MANO DE OBRA Y SU REMUNERACION

1. Población económicamente activa: Participación femenina	119
2. Diferencias de remuneración en un mismo oficio: Valor del trabajo	123

	Pág.
3. Remuneración del trabajo de la mujer	125
4. Remuneración del trabajo de los menores	127
5. Problemas que plantea la mano de obra femenina	128
a) Igualdad de trato	128
b) Igualdad de derechos	129
c) Igualdad de salario	131
6. Principio general de igualdad de remuneración sin importar el sexo	132
7. Ejecutorias de la SCJ con respecto al principio de igualdad	136
8. Aparición histórica del principio de igualdad de salario	140
9. Primeras realizaciones legislativas: Consagración del principio de igualdad	142
CONCLUSIONES	145
BIBLIOGRAFIA	147

P R O L O G O

El propósito del trabajo que aquí se presenta, se significa en el curso del mismo, al exponerse inquietudes y mociones personales inculcadas por mis amistades y contenidas en los conocimientos adquiridos por las enseñanzas de mis maestros a lo largo de mi carrera. Estas constituyen sólo la reunión de un grupo de ideas, en el que se han reunido conceptos, experiencias y estudios de investigación formando un todo sistemático.

Problema harto difícil resulta para el estudioso, el asomarse al fenómeno social-trabajo-particularmente al de la retribución en igualdad de condiciones, más aún, debe serlo para nosotros, abordar un tema tan complejo e interesante.

No obstante ello, si este propósito se ha logrado, permita el Honorable Jurado, mi osadía para hacer un breve análisis que señale las insuficiencias o limitaciones existentes entre la mano de obra de ambos sexos, su remuneración y protección a que debe tener derecho la mujer y el menor dada su inferior condición física.

No se trata de hacer un estudio exhaustivo, ni siquiera de un examen total del problema hasta agotarlo, ya que no es posible dada su relevancia. Se trata en realidad de un ensayo, tratando con ello de satisfacer los requisitos que al efecto consagra el Reglamento de Exámenes Profesionales.

Aspiramos a lo largo de este trabajo, —siguiendo el principio que emana de nuestra Constitución en los términos siguientes: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual,

sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”— que la parte más débil e inerte de la contienda “el trabajador” sin perder esta noble condición, tenga abiertos todos los caminos, incluyendo el de mando, por la sola perfección de su trabajo. Y que la meta de sus aspiraciones, aún cuando sea muy penosa, sea una ilusión que aleccione, y anime hasta verse convertida en realidad.

Para una mejor comprensión del tema que nos ocupa, lo he dividido en tres partes, mismas que tienen su razón de ser, considerando sea una manera más factible de entendimiento.

En la primera parte, capítulo primero, trato los antecedentes del trabajo, pasando por las diversas formas que ha revestido desde la época primitiva hasta ubicarnos en la época actual, haciendo mención de las instituciones jurídicas más importantes.

En el capítulo siguiente, hago referencia al salario tratando de encontrar los antecedentes que dieron origen al pago de éste. Se analizan algunas de las teorías económicas, así como las diversas denominaciones que se le han dado y las diferentes clases de remuneración.

En la segunda parte, trato el trabajo de las mujeres y los menores y el derecho a la preservación de la salud; analizando las distintas obligaciones, así como los derechos que les asisten. Asimismo, la necesidad de protección que la Ley les otorga dada su condición.

Por último, analizo concretamente el tema objeto de mi tesis, al que le corresponde la tercera parte de la división en que fue hecha, considerando de manera generalizada la igualdad de mano de obra y consecuentemente la igualdad de remuneración, exponiendo en primer lugar algunos datos estadísticos sobre la participación femenina. En subsecuentes puntos, exhibo las formas más importantes en que se diferencia la remuneración y los problemas que envuelven a la mujer en relación con la mano de obra masculina; tales como la igualdad de trato, igualdad de derechos e igualdad en el salario. Recalcando mi atención en la consagración del principio de igualdad adoptado por casi todas las legislaciones del mundo.

Para dar fin a esta nota introductiva, deseo sólo mencionar

que amén de constituir el instrumento para recibir las observaciones de los sinodales en un examen profesional; realiza también una aspiración personal, para entregar al lector, a mis compañeros, amigos y maestros, una forma de pensamiento que aspira reunir las necesidades de sistematicidad y rigor de un trabajo profesional, la emoción y el sentimiento por una tarea, por un quehacer profundo y real.

PRIMERA PARTE
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO
Y SU REMUNERACION

CAPITULO I

EL TRABAJO VISTO A TRAVES DE LOS DISTINTOS MODOS DE PRODUCCION

1.—*El trabajo en sus diversas formas: a) Epoca Primitiva; b) Epoca Antigua; c) Edad Media; d) Epoca Moderna; e) Epoca Contemporánea; 2.—Evolución del Trabajo en México: a) Epoca Precortesiana; b) Epoca Colonial; c) México Independiente; d) Epoca Contemporánea. 3.—Legislación del Trabajo en México; a) Primeras Leyes; b) Leyes Anteriores a la Constitución de 1917; c) La Constitución de 1917; d) El Artículo 123 e) La Ley Federal del Trabajo de 1931; f) La nueva Ley Federal del Trabajo.*

1.—EL TABAJO EN SUS DIVERSAS FORMAS

No ha sido sobre la justicia que han descansado los principios que crearon las grandes etapas de la Historia del Trabajo; bien por el contrario, la evolución de la Humanidad se ha caracterizado por su lucha constante para corregir la injusticia que en la distribución del trabajo se ha venido sucediendo a través de los siglos. La Historia del Trabajo es la demostración fiel de la verdad de esa afirmación.

Siguiendo a Cabanellas, nos dice: "La Historia del Trabajo es la Historia del Hombre, y desde los mismos orígenes de ésta 'ha sido su compañero inseparable'. El trabajo, inherente como

actividad en el primer hombre, deviene del objeto de una prestación en beneficio de otro hombre. (1)

El estudio histórico de la disciplina cuyo objeto es el trabajo tiene no poca importancia; y para fijar ciertos caracteres que influyen decisivamente en su evolución, necesario es conocer los antecedentes y aún remontarse a ciertos orígenes que permitan fijar una posición que, iniciándose en el trabajo concebido como una mercadería pasa, evolutivamente, a ser un título de dignidad.

No es posible asegurar que en las primeras épocas del desarrollo de la civilización se repartiera el trabajo entre todos los miembros de la sociedad, sin que hubiese una clase especialmente afectada a la condición de trabajadores, ni otra que estuviese libre de esa carga, ya que el trabajo, concebido como un castigo, debió ser impuesto por el más fuerte al más débil y, es sin duda, como veremos, la mujer el primer sujeto sometido a un rendimiento en beneficio del hombre que, por ser más fuerte la domina.

Juzgamos por lo tanto, conveniente examinar a sus principales facetas, tanto las más importantes instituciones de carácter laboral como las diversas formas que ha revestido el trabajo en el Mundo Antiguo, para de tal enfoque derivar a sus actuales consecuencias.

a) EPOCA PRIMITIVA

La vida surgió en la Tierra hace unos novecientos millones de años, el hombre apareció por lo menos un millón y la primer ciudad hará unos siete mil años. Asociados a los más antiguos utensilios del mundo, se encuentran las más antiguas huellas de trabajo.

Las "clases" aparecen con las primeras herramientas. La recolecta vegetal permanente continúa, ayudada en adelante por las herramientas fundamentales. Nacido, desde sus orígenes, de

(1) CABANELLAS GUILLERMO, "Introducción al Derecho Laboral", volumen I, Buenos Aires, 1960, Pág. 43.

diferencias manuales, intelectuales e individuales, el trabajo crea una jerarquía social. Así, desde el más lejano origen, brota la diversidad de las ocupaciones humanas: el que crea herramienta, el que las utiliza. (2)

Como manifestación consciente del ser humano, éste inicia el trabajo en su primer despertar. La propia naturaleza se impone y exige una consagración de su actividad a un fin que no puede representarse de otra forma sino tendiendo a adquirir los elementos necesarios para la subsistencia. El hombre primitivo trata de vencer el hambre, su enemigo; a los animales feroces, que lo atacan; a la naturaleza bravía y fuerte, que le encierra y domina; a los otros hombres que también lo acosan y persiguen; para lograr lo primero -dominar el hambre-, necesita utilizar las plantas y domesticar los animales, y este punto inicial constituye asimismo el comienzo de la Historia del Trabajo. La agricultura y la ganadería nacen junto con la industria y se complementan; pues sin el auxilio de ciertos y rudimentarios útiles, es imposible el cultivo del suelo, su laboreo.

El primer trabajo tiene evidente carácter manual; es la mano la herramienta primera de que se vale el hombre primitivo; para ampliar su eficacia utiliza elementos que la naturaleza le prodiga. El simple palo le sirve de útil de trabajo y de arma; de él deriva la maza, y de ésta la azada y el arado. La aparición de las primeras herramientas que el hombre utiliza, tal como la naturaleza se las presta, lleva a una revolución con el conocimiento de la existencia de los metales y con su uso, el hierro es el mejor aliado que el hombre tiene para su bienestar. (3)

b) EPOCA ANTIGUA

El trabajo en el Mundo Antiguo adoptó una forma esencialmente servil. Tal carácter presentaba el realizado por el prisionero de guerra, convertido en esclavo y víctima de un concepto humillante del trabajo, razón por la cual en las antiguas

(2) "HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO", Prehistoria y Antigüedad, dirigida por: Louis - Henry, Et al. Traducido por Joaquín Romero Maura, México-Barcelona, 1965, Págs. 15 a 19.

(3) CABANELLAS GUILLERMO, Op. Cit. Págs. 41 a 43.

legislaciones no se encontraban, sino raramente, disposiciones que tienden a la dignificación del trabajo o a la defensa de los trabajadores. El trabajo servil constituye la ley del Mundo Antiguo, y las contadas excepciones ratifican la regla expresada.

El trabajo muscular era considerado como indigno, y es sabido que PLATÓN, ARISTÓTELES Y JENOFÓNTE, en Grecia, así como CICERÓN Y SENECA, en Roma, consideraban despectivamente a quienes se dedicaban a labores manuales. (4)

GRECIA.—Uno de los negocios más practicados en la antigüedad por sus grandes rendimientos, fue la compra-venta y el alquiler de esclavos. Los esclavos eran masa indiferenciada, homogénea, como cualquier mercancía. Entre el esclavo y el hombre libre había clases intermedias, la de los bárbaros o forasteros, extranjeros que podían dedicarse al comercio, pagaban impuestos y prestaban el servicio de las armas y la de los metecos, sin derechos ciudadanos, pero que podían adquirir tierras; y formar parte del ejército, formaron los cuerpos hoplitas.

El hombre libre, en cambio, con todos los derechos ciudadanos integró típicas clases sociales, determinadas por una diferente agrupación. Las principales fueron la sacerdotal; la de los nobles; los trabajadores del campo; los artesanos y comerciantes; los propietarios; los banqueros y los cambistas que constituyeron la población libre y activa y que con más o menos amplitud echaban mano de la esclavitud para ejercer su actividad. Los soldados, mercenarios o no y los marinos se confundían y formaban una sola clase que servía de apoyo a los gobernantes.

La práctica de un oficio en Grecia fue vista con desprecio por los hombres libres, sin embargo, los artesanos hombres libres griegos no fueron escasos.

Los artesanos se agruparon y constituyeron asociaciones de oficio, bien para actuar en política, bien para fines de ayuda mutua.

ROMA.—En Roma se suceden los fenómenos humanos

(4) CABANELLAS GUILLERMO, Op. Cit., Pág. 44.

más importantes en la historia, la fusión, primero, de los patricios y plebeyos; después de romanos y extranjeros, y por último, de hombres libres y esclavos. Esta fusión humana, situó a los hombres en planos superiores de igualdad. (5)

Los colegios de artesanos, de Roma (*Collegia Epificum*) han sido el antecedente de las corporaciones medievales. El origen de estas organizaciones de la ciudad emprendida por el Servio Tulio. Los *Collegia* tuvieron escasa importancia durante la República, al llegar Julio César al poder los disolvió. Reaparecieron en la época de Augusto quien los sometió a una nueva reglamentación mediante la *Lex Julia*. Después de algunos privilegios que les fueron concedidos por Marco Aurelio y Antonio el Píadoso; Alejandro Severo intentó una nueva organización. Pero ni aún en esta época llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos, pues continuó predominando sobre el interés profesional, el espíritu religioso y mutualista. (6) Dioclesiano reguló los salarios.

Roma experimentó el problema del trabajo y se ocupó de la regulación jurídica de la prestación de servicios. Efecto de un contrato, la reglamentó en sus formas esenciales, el contrato de obra (*locatio conductio operis*) y el de trabajo (*locatio conductio operarum*); distinción fundamental, pues aunque el objeto de ambos contratos sea el mismo, lo transitorio de uno y lo perdurable de otro dan lugar a situaciones diferentes que ameritan una regulación también diferente. (7)

Si bien Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, a los jurisconsultos imperiales debemos la distinción entre la *locatio operis* y la *locatio operarum*, que tanta influencia ha ejercido en la construcción moderna del contrato de trabajo". (8)

(5) CASTORENA J. JESUS, "Manual de Derecho Obrero", México, 1971, Págs. 21 a 23.

(6) DE LA CUEVA MARIO, "Derecho Mexicano del Trabajo". Segunda Edición, México 1970, Págs. 8 y 9.

(7) CASTORENA J. JESUS, Op. Cit., Pág. 26.

(8) DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit., Pág. 9.

c) EDAD MEDIA

La vida en la primera parte de la Edad Media europea, se caracterizó por el aislamiento. La gente se agrupaba especialmente alrededor de un castillo cuyo señor era su protector y a quien se ligaba por un juramento de fidelidad.

El señor más audaz, el más valiente, el de mayores recursos se encierra en su castillo, tolera y permite que individuos más pobres de ánimo o de bienes vivan a su alrededor, los límites de la economía, están marcados por el círculo estrecho del castillo: no se consume más de lo que se produce en él. La vida en común se rige por un contrato, el de servidumbre, que se reduce al deber del señor de defender, correlativo a la obligación del servicio militar del siervo. (9)

Se trabajaba en el castillo y en sus alrededores, para satisfacer las necesidades de la vida local en un industria primitiva y precaria. Como consecuencia de esta situación surgió en lo político el sistema feudal, y en lo económico el aislamiento y abastecimiento local. (10) Pero el feudo crece, la población se multiplica; los religiosos rompen el aislamiento y se ocupan de educar a la niñez; los feudos pequeños desaparecen por la acción guerrera de los grandes; las cruzadas los ligan entre sí y aparecen centros de población numerosa, que pugnan por su libertad para gobernarse y la obtienen por la rebelión o por el pacto con el señor o con el rey; así pues, de esta rivalidad despierta de ciudad en ciudad el mejor instrumento es la corporación, institución que obra a su vez sobre la composición o estructura de la población.

La ciudad era un todo; debía producir lo que necesitaba y tenía que consumir lo que producía. Este fenómeno era resultado del aislamiento de las poblaciones. Fue pues una economía cerrada la que privó en la ciudad de la Edad Media. (11)

Pero después del Siglo XI, se enriquece el desarrollo industrial; el trabajo que en los primeros tiempos de la Edad Media era familiar pasó a ser en pequeños talleres, donde se fabricaron

(9) CASTORENA J. JESUS, Op. Cit., Pág. 27.

(10) D. POZZO JUAN, "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Buenos Aires, Pág. 10.

(11) CASTORENA J. JESUS, Op. Cit., Págs. 27 y 28.

determinados productos. Los miembros de una misma profesión u oficio, para evitar una competencia ruinosa, se agruparon en corporaciones, en defensa de sus intereses, evitando así la intromisión de elementos extraños.

“Las corporaciones aparecieron después del período de las invasiones y fueron conocidas en Francia como *Corpus de Métier*”. (12)

Numerosos autores sostienen que la corporación estaba integrada por tres grupos de personas: Maestros, Compañeros y Aprendices.

El maestro Mario de la Cueva no está de acuerdo con tal afirmación al decirnos: “Esta estructura no responde a la verdadera realidad, pues debe verse en la corporación una unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, cada una de las cuales es propiedad de un maestro, a cuyas órdenes trabajan uno o más pequeños compañeros llamados también oficiales, y uno o más aprendices”. (13)

La corporación no fue en ningún caso una agrupación de tipo mixto. Si bien en sus registros figuraban los trabajadores de aquél régimen ya que ese registro fue obligatorio, era porque podían llegar a ser maestros y también porque la corporación gobernaba como entidad de interés público la mano de obra.

Los miembros de una corporación no podían realizar otros trabajos que los específicos. Esto aclara la diferencia esencial que existe con los sindicatos de trabajadores, pues mientras éstos son armas en la lucha de clases, tratan las corporaciones de establecer el monopolio de la producción y evitar la lucha dentro de la misma clase.

Los gremios se encontraban perfectamente delimitados, sin que una persona pudiera pertenecer a dos o más, ni desempeñar trabajos que correspondieran a un oficio distinto.

El título de maestro pasaba en herencia a los hijos mediante

(12) DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit., Pág. 10.

(13) DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit., Pág. 10.

el cumplimiento de ciertos requisitos y hasta podía ser dado en dote a las hijas para que fuese ejercido por su marido.

“Para ser maestro se requería tener los elementos económicos bastantes para establecer taller y tienda y obtener autorización para ejercer el oficio; satisfacer el término del aprendizaje y realizar una obra maestra; en algunos casos haber sido compañero y jefe de taller, grado éste que crearon algunas de las ordenanzas”. (14)

El aprendiz trabajaba bajo las órdenes del maestro recibiendo en cambio, la instrucción para la profesión, no recibía ninguna otra remuneración que la enseñanza que se le impartía, el aprendiz era inscrito en el registro de la corporación, después rendía un examen de competencia pasando a ser oficial.

Las distintas reglamentaciones de las corporaciones medievales establecieron minuciosas disposiciones sobre la forma de realizar los trabajos, fijaban los salarios de los oficiales y prohibían el trabajo nocturno y en los días festivos.

Los trabajadores estuvieron ligados a la reglamentación de las corporaciones y carecieron de derechos para defender sus intereses. En el largo curso de la historia europea se intentaron constituir asociaciones de trabajadores, el *Compagnonage* en Francia, pero tales intentos fueron perseguidos y frustrados. El derecho medieval, que perduró luego en la Edad Moderna, no protegió al trabajador.

d) EPOCA MODERNA

La Época Moderna se caracterizó, en lo político, por la expansión del poder real, la formación de grandes Estados y la desaparición del sistema feudal, por otra parte, el acentuado desarrollo económico y técnico de la Edad Moderna, unido a la consolidación del poder real y el engrandecimiento estatal, produjo la transformación de las condiciones en que la industria se había desenvuelto. El sistema corporativo de trabajo en el pequeño taller resultó inadecuado por su técnica y sus pocos

(14) D. POZZO JUAN, Op. Cit., Pág. 12 y 13.

recursos para hacer frente a las exigencias de una mayor demanda de la producción. Apareció una nueva forma, preludeo de la fábrica actual, la manufactura real en la que se aplicaron nuevos métodos de trabajo.

En el siglo XVIII el sistema corporativo estaba ya en decadencia y se consideraba que constituía un monopolio impuesto en favor de sus miembros, que impedía el desarrollo de la industria. Los filósofos preconizaron la libertad de trabajo. (15)

La corporación realizó esfuerzos inauditos por subsistir; los comerciantes tipo apenas conocidos por la Edad Media y que realiza el fenómeno de intermediación entre el productor y el consumidor presente y lejano, optaron por organizarse en corporación a semejanza de los artesanos.

El régimen corporativo, que en algunos países se disolvió naturalmente, sin transtornos mayores, en otros, su desaparición, fue resultado de una lucha que duró largos años.

En Francia, el Ministro Turgot promulgó en 1776 el edicto que lleva su nombre, que suprimió las corporaciones y permitió el libre ejercicio del trabajo, arte u oficio que fuese del agrado de cada uno, la Ley Chapelier en 1771, que reafirma aquella libertad y prohíbe la asociación de personas del mismo oficio que hacen que agonice la práctica y el régimen corporativo. (16)

En Italia, el proceso de la decadencia de las corporaciones fue parecido al de Francia. En 1771 se obtuvo la supresión de los gremios en Lombardía, en Sicilia en 1786, y en los Estados Pontificios en 1801.

En Inglaterra, comenzó la decadencia a fines del siglo XVI y en el XVIII sólo tenía carácter de beneficencia entre los miembros.

En 1807, Prusia suprimió las corporaciones, y la Confederación Alemana del Norte lo hizo en 1869.

(15) CASTORENA J. JESUS, Op. Cit., Pág. 31

(16) CASTORENA J. JESUS, Op. Cit. Pág. 31

e) EPOCA CONTEMPORANEA

Desde el Renacimiento se venían formando las tendencias individualista y liberalista, cuyo triunfo se obtuvo con la Revolución Francesa de 1789. Se buscó la liberación del individuo y su igualdad frente a los demás hombres, de allí, la prohibición de las corporaciones, y por parte, el Estado no intervino en la organización económica, ni en las relaciones de trabajo. La Doctrina de "*Laissez Faire, Laissez Passer*" reconocía la libertad del individuo.

En realidad, el nuevo régimen liberal, en materia de relaciones de trabajo, dejó al individuo librado a sus propias fuerzas. Teóricamente el hombre era libre para contratar y era considerado igual que el otro contratante.

El obrero se encontró aislado; el principio de la igualdad no podía superar la desigualdad económica del obrero con la del empresario. En los hechos, el trabajador no podía pensar en discutir las condiciones de trabajo que se le imponían para lograr una ocupación que era su única fuente de recursos.

La gran industria del siglo XIX se desarrolló en la primera mitad de éste, bajo la influencia del liberalismo (17) bajo el fenómeno abstencionista, inicia su obra el capitalismo: grandes empresas, grandes organizaciones de crédito.

La obra requería asalariados, en grandes proporciones y había que hacerlos. Niños, mujeres, campesinos, artesanos, pequeños comerciantes, fueron el material que acrecentó el ejército de trabajadores. La concentración, produjo la gran ciudad.

A la gran ciudad se sumó siempre la gran miseria. Desde el inicio del fenómeno salta la inconformidad. Todo ese mundo que se conoce con el nombre de doctrinas económicas, constituye la reacción del espíritu frente a la pobreza, el abandono, la explotación del hombre. (18)

La organización liberal permitió a los empresarios una ac-

(17) D. POZZO JUAN, Op. Cit. Págs. 15 y 16.

(18) CASTORENA J. JESUS, Op. Cit., Pág. 32.

tividad que favoreció su expansión industrial, pero ello como dijimos antes, fue a costa de la miseria de los trabajadores, y esa miseria y agotamiento de hombres, mujeres y niños que no tuvieron otro remedio que trabajar bajo la forma y condiciones impuestas por el patrón, trajo como consecuencia una cuestión social que se tradujo en rebeliones, huelgas y protestas que influyeron en la opinión política para tratar de corregir los males existentes. La legislación ha de contemplar y resolver estos problemas desde la segunda mitad del siglo XIX y de allí nacerá el derecho del trabajo. (19)

2.—EVOLUCION DEL TRABAJO EN MEXICO

En México la evolución del trabajo no fue diferente a la de los diversos países ya que como sujeto de necesidades, tiene el mismo denominador común —el trabajo— único medio con el cual cuenta para satisfacer sus necesidades.

Si observamos y estudiamos las masas populares, encontramos que en último análisis, siempre fueron, son y seguirán siendo explotadas.

Con el objeto de hacer un análisis concienzudo del desarrollo del trabajo en nuestro país, lo divido en cuatro etapas, mismas a que hace referencia nuestra Historia de México, a saber: En la primera analizaré al pueblo del Anáhuac hasta antes de la llegada y conquista de los españoles: Época Precortesiana; la segunda, el dominio durante tres siglos, de los españoles: Época Colonial; la tercera, la referiremos al movimiento que nos legó nuestra independencia, mejor conocida como: México Independiente; y por último, haremos referencia a una cuarta: Época Contemporánea.

a) EPOCA PRECORTESIANA

Las migraciones que llegaron desde tiempos prehistóricos al Anáhuac, estaban formados por grupos étnicos diferentes entre sí, por lo cual se originaron choques entre esos grupos buscando

someter al vencido a la esclavitud y al tributo, modo natural que contribuyó al desarrollo social y económico de los pueblos primitivos. Al mismo tiempo, estos grupos establecidos, tuvieron que luchar en defensa de sus sementeras y riquezas frente a las tribus que los agredieron con afán de conquista y exterminio.

Respecto a lo que hoy conocemos como el Territorio de los Estados Unidos Mexicanos, se encontraron que entre los diversos pueblos aborígenes destacaban dos, por lo que respecta a la cultura como a su poderío militar; uno de ellos el pueblo maya que estaba asentado en las tierras de Yucatán y Centro América; y el pueblo azteca en el Valle de México principalmente, con una gran extensión de su poderío y fuertes instituciones.

“El pueblo azteca se componía del común del pueblo o macehuales, constituido por aquellas personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir y por los nobles y señores, clases privilegiadas que obtenía de la primera los elementos que requerían para satisfacer sus necesidades. Puede decirse que más que clases fueron verdaderas castas.

El común del pueblo hacía de la agricultura su actividad fundamental, sin embargo, no era la agricultura su única ocupación. Había entre los aztecas, artesanos que practicaban un oficio, que ejercitaban una actividad y que por razón de uno u otro obtenían elementos de subsistencia.

Los artesanos producían para vender sus productos en el mercado de Tlatelolco, o para ejecutar las obras que les eran encomendadas”. (20)

En los mercados (tianguis) se hacían las transacciones comerciales por trueque o compraventa; además, aquéllos eran una especie de bolsa de trabajo, pues todos los que carecían de ocupación llegaban a ellos en su busca y al obtenerla recibían una retribución que no era regulada por disposición legal alguna, sino únicamente por el común acuerdo de los contratantes. (21)

(20) CASTORENA J. JESUS, Op. Cit., Pág. 34.

(21) PAZ SAINZ DE MENDIOLA ANGEL, Tesis Profesional, México, 1964. Pág. 27.

Podemos decir, que el pueblo azteca satisfacía sus necesidades, primero mediante un trabajo personal cuyo objetivo era el cultivo de las tierras, segundo por una economía local abastecida por las personas que ejercitaban un oficio y que producían para vender sus propios productos y tercero por un intercambio de productos llevado a cabo con pueblos distantes del Valle de México.

En el pueblo azteca no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre; ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra. A la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder además la idea de la percepción íntegra de la remuneración. Los trabajos forzados entre los aztecas estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes, sujetos estos últimos que realizaban el transporte de personas y cosas, como animales de carga.

Respecto a la esclavitud, entre los aztecas, jamás se les concibió como una cosa; el esclavo podía tener un patrimonio, adquirir bienes, enajenarlos, siempre se les consideró como un ente jurídico; no había derecho de propiedad sobre él, el hijo del esclavo no nacía siéndolo también; era pues una esclavitud diferente a la que analizamos en los países europeos.

Los siervos o meyeques, eran los trabajadores del campo, el siervo, era una especie de esclavo del dueño de la tierra. Se transmitía con ella y tenía obligación de cultivar la heredad. (22) Existían tipos de propiedad agraria diferentes como: Tlatocalli, Pillalli, Teopantlalli y el Calpulli o Calpullali, las conquistas, las relaciones comerciales y políticas entre pueblos diferentes y el propio crecimiento de la población, hicieron que en las ciudades y pueblos se aglomerase mucha gente que no disponía de tierra alguna y a la que estaba prohibido adquirirla. Se formaron así grandes masas de individuos desheredados.

Pero, ¿Cómo vivían? el maestro Lucio Mendieta y Núñez se hace esta pregunta y nos sigue diciendo, como lo relata Orozco y Berra con toda claridad: "De los plebeyos, unos ejercitaban

(22) CASTORENA J. JESUS, Op. Cit., Págs. 36 y 37.

las artes mecánicas, sacando de las industrias lo necesario para su sustento; los otros se hacían labradores; éstos eran los más desdichados, aunque su desdicha, provenía del despotismo del gobierno. Los nobles que no podían cultivar sus tierras, empleaban a los pecheros, ya asignándoles una ración por su trabajo, ya dándoles las heredades como en arrendamiento, cobrando en frutos determinada renta: ésto daba ocupación a millares de brazos y aseguraba la vida a las familias pobres". (23)

"Se ve, pues, que la situación de las clases rurales antes de la conquista distaba mucho de ser satisfactoria. Había un gran número de asalariados cuya condición era tan mala como la de los jornaleros de nuestros días, acaso peor, porque éstos tienen la posibilidad legal de convertirse en propietarios en tanto que aquellos sólo distinguiéndose en la guerra podían escalar los altos puestos y gozar así del derecho de propiedad". (24)

El derecho de conquista, el derecho del más fuerte volvió a regir en los destinos de los pueblos del anáhuac; ahora el vencedor deviene de un pueblo cuya civilización es diferente, pero también reduce a la esclavitud al vencido y lo somete a una servidumbre más severa que jamás había conocido, ni aún en sus momentos más deprimentes, en los días aciagos en que gobernaba el despótico Moctezuma II. Transforma el trabajo del indio, lo despoja de sus tierras y señoríos, autoriza el cautiverio y es utilizado como bestia de carga.

En nuestro concepto, creemos que esta sociedad primitiva, llevaba un alto grado de cultura, la cual fue truncada por los conquistadores: como dice Mendieta y Núñez "... estas sociedades indígenas llevaban en su propia organización el germen de próximas transformaciones las que no pudieron realizarse porque la conquista española interrumpió su desenvolvimiento natural". (25)

(23) OROZCO Y BERRA, "Historia Antigua y de la Conquista de México". Tomo I, Pág. 363. Citado por MENDIETA Y NUÑEZ LUCIO, Pág. 19.

(24) MENDIETA Y NUÑEZ LUCIO, "El Problema Agrario de México", Novena Edición, México, 1966. Pág. 19.

(25) MENDIETA Y NUÑEZ LUCIO, Op. Cit. Pág. 20.

b) EPOCA COLONIAL

Una vez que se hubo consumado la conquista de México por los españoles, cuyo principal iniciador fue Hernán Cortés, comienza la Época Colonial que duró tres siglos y con ello la más cruel explotación del territorio y sus pobladores.

España fundó su derecho de propiedad sobre las tierras conquistadas por medio de la Ley del 14 de Septiembre de 1516, expedida por Carlos V, recibiendo como nombre la tierra conquistada "Nueva España" siendo su denominación desde el punto de vista político, religioso y económico.

Con las órdenes de Fernando V dadas en Agosto de 1513 se dio lugar a los españoles una vez cumplidos ciertos requisitos, se convirtieran en propietarios de la tierra y de los indios con "facultad para que de ahí en adelante los puedan vender hacer de ellos a su voluntad libremente como cosa suya propia". (26)

El trabajo de la Época Colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes según se tratara del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena.

El trabajo de la ciudad se ejecutó por regla general bajo sistemas corporativos. En España, como toda Europa, prevalecía la forma artesanal de producción; esto explica que al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio se trasladaran a México las instituciones que se conocían y se practicaban en la Península Ibérica. Fue así como se implantó en el país el régimen corporativo.

Fue cosa deliberada premeditada de los conquistadores, someter a esclavitud a los indios, cuya mano de obra era considerada como la riqueza más grande en América; pero fueron tan grandes y tan numerosos los abusos cometidos, que los monarcas españoles, haciendo gala de su gran espíritu humanitario trataran de poner fin a esta situación, mediante una legislación adecuada y especial para el ambiente y la situación de las tierras conquistadas. Tal fue el origen de las Leyes de Indias, cuyas

(26) LEYES DE INDIAS, Tomo II, Título XII, citado por FABILA MANUEL, "Cinco Siglos de Legislación Agraria" Pág. 102.

disposiciones tienen una importancia para nuestro estudio, pues mostraban el gran adelanto de su época. Desgraciadamente la ambición desmedida de los conquistadores, así como la ignorancia de los favorecidos con esas leyes, hicieron que sus disposiciones nunca se pusieran en vigor, por lo que no mejoraron en nada la terrible situación en que se encontraban los indígenas.

Entre los principales mandatos de esas leyes, encontramos algunas disposiciones sobre el contrato de trabajo; otras regularon el salario, otras obligaron al descanso semanal en domingo, otras más prohibieron la contratación de indígenas para traslados del lugar de su residencia a otros lugares ubicados a distancias mayores de cuatro leguas; de la misma manera se obligó a los patrones a curar a los indios enfermos y se les prohibió ocuparlos en trabajos insalubres o peligrosos. Todavía más las Leyes de Indias tuvieron el cuidado de establecer sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones.

La encomienda fue una forma de trabajo forzoso en sus orígenes. Se la reglamentó para sustituir la prestación de servicios, por el pago de un tributo, pago que daba derecho al indígena para solicitar y obtener del encomendadero protección para su persona y sus intereses.

El trabajo forzoso de los esclavos fue una realidad durante la Colonia. El esclavo y el siervo fueron considerados como cosas susceptibles de posesión y dominio de los que se podían disponer libremente por el dueño. (27)

Como anteriormente dejamos anotado, todas las disposiciones legales dictadas en cuestiones de trabajo, fueron siempre en auxilio del trabajador, equiparando su libertad a la retribución debida; normando las horas de trabajo así como el descanso en general tratando de frenar la desmedida ambición de la casta privilegiada. Las autoridades de la Colonia se esforzaron en ello, considerando que significaba una garantía de progreso en el trabajo y en la equidad social; pero estas obligaciones jurídicas a las cuales fueron sometidos los españoles jamás fueron

cumplidas y sin limitación alguna se sirvieron desconsiderablemente del indio haciéndolo trabajar jornadas y haciéndole nugatorio su exiguo salario al través de las tiendas de raya.

c) MEXICO INDEPENDIENTE

La Nueva España se caracterizó por una organización política, social y económica que beneficiaba sólo a los españoles y los criollos; dejando en muy mala situación a los mestizos y a los indígenas.

En el campo la situación era muy deplorable y esto explica por qué cuando los campesinos escucharon las voces libertarias de Hidalgo y Morelos, aquéllos se levantaron en armas y se lanzaron a la lucha por la Independencia.

La miseria y la ignorancia al indio y al español, les pone un gran distanciamiento. La esclavitud, el latifundio, el monopolio, las restricciones que había sobre el comercio, la revolución inglesa, la independencia de las colonias norteamericanas, las ideas revolucionarias francesas, fueron causa de la lucha por la Independencia Mexicana.

El movimiento independiente no tuvo el efecto de derogar el régimen corporativo de la Ciudad de México, aunque algunas de las ordenanzas entraron en desuso al triunfo de aquél.

Las leyes que tuvieron el efecto de poner término al régimen corporativo, fueron las Leyes de Reforma, que consideraron como bienes del clero los que pertenecían a las cofradías y archicofradías, bienes a los que se hizo extensiva la desamortización.

Las Leyes de Indias entraron en desuso a partir de la Independencia. Se tenía la idea de que la Independencia del país obraría como remedio eficaz sobre los problemas sociales de México; el régimen de libertad que se instauró con la Independencia no pudo tener esa consecuencia. Por lo tanto persistieron las prácticas del trabajo forzoso; del peonaje y de la esclavitud. (28)

La Independencia de México no la consumaron los insurgentes con los ideales de Hidalgo y Morelos, sino quienes la habían combatido con odio y saña. La fase armada de la Independencia, concluye con la entrada a México del Ejército Trigarante al mando de Agustín de Iturbide quien más tarde se habría de coronar emperador, con lo cual los ideales más avanzados de la época sufrieron un rudo revés.

Respecto al Derecho Social en la insurgencia el distinguido maestro Alberto Trueba Urbina en su libro —Nuevo Derecho del Trabajo— nos dice: "... la originaria protección de los derechos de los mexicanos, del ciudadano y del jornalero, se encuentran en las proclamas libertarias del Padre de nuestra Patria, el Cura Miguel Hidalgo y Costilla 'el primer socialista de México', y en el mensaje de Don José María Morelos y Pavón, otro de los Padres de la Independencia que asumió el título de 'Siervo de la Nación', en que proclamaba aumento de jornal y vida humana para los jornaleros...". (29)

Don José María Morelos y Pavón, en su mensaje dirigido al Congreso de Chilpancingo, denominado "Sentimientos de la Nación", en el aspecto social se proclama que no hay esclavos y todos son iguales ante la ley. En el aspecto económico, quería moderar la opulencia entre los ricos y suavisar la indignancia entre los pobres; de tal suerte se aumentará el jornal del pobre que mejorará sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto. Una de las disposiciones se refería al fraccionamiento de las grandes haciendas, porque el beneficio de la agricultura consiste en que muchos puedan subsistir con su trabajo e industria, y no que un solo particular tenga mucha extensión de tierras infructíferas. (30)

Desgraciadamente los constituyentes de Chilpancingo no tomaron en consideración estas ideas de Morelos, quizá porque no las entendieron.

El estatuto del Imperio consignó la libertad del trabajo, la ley para protección de las clases menesterosas, impuso a la junta

(29) TRUEBA URBINA ALBERTO, "Nuevo Derecho del Trabajo", Teoría Integral, México 1970, Pág. 140.

(30) BARRON DE MORAN C., "Historia de México", México 1970, Pág. 250.

que creó la facultad de proponer "reglamentos que ordenen el trabajo y fijen la cantidad y el modo de retribuirlo".

La Ley sobre los trabajadores de 10. de Noviembre de 1865, reguló la jornada de trabajo, otorgó los descansos de los domingos y días feriados; obligó al pago de salarios en moneda; permitió descontar la quinta parte del salario para el pago de deudas pendientes del trabajador; la jornada de los menores de doce años de edad es de medio día, consignó que la ley de trabajadores se aplicaría al trabajo del campo, pero que se extendería en lo posible al trabajo de las ciudades. (31)

d) EPOCA CONTEMPORANEA

El 10. de Junio de 1906 marca el punto de partida en la historia de la legislación del trabajo en México.

El drama que vivió la población de Cananea a mediados de 1906 tuvo gravedad particular. Los trabajadores de la mina de Cananea acordaron solicitar de la empresa un aumento de salarios, en razón de que se les había aumentado el trabajo y la igualdad de condiciones de los trabajadores mexicanos, respecto de las que se otorgaban a los norteamericanos.

Designaron una comisión que se presentó a las oficinas de la compañía en la población de Cananea a formular verbalmente las peticiones; la policía atacó a los representantes de los trabajadores por medio de las armas. Los trabajadores de la mina al tener noticia de los hechos, suspendieron las labores, se trasladaron a Cananea donde fueron recibidos violentamente por la policía, e incluso por los propios empleados norteamericanos de la empresa que fueron armados por ella; la maderería de ésta fue incendiada por los huelguistas. Junto a los maderos calcinados quedaron muertos diez trabajadores, un niño entre ellos; las llamas subían muy alto en la noche en el cielo de Sonora.

Los huelguistas pedían salario de cinco pesos diarios por ocho horas de trabajo, la expulsión de los inhumanos capataces,

(31) CASTORENA J. JESUS, Op. Cit., Pág. 42.

que el número de trabajadores mexicanos fuera mayor que el de los norteamericanos.

Ante la obsesión de los patrones que no aceptaban aumentar los salarios ni disminuir el trabajo, propició que siguieran los brotes en diferentes puntos de la República: Río Blanco fue la culminación sangrienta del malestar nacional, que en 1906 y 1907, tuvo serias repercusiones en la industria textil; citaremos también los de Velardeña, Petriceña Nogales y Santa Rosa. (32)

Concomitantemente con estos acontecimientos los programas políticos de los partidos primero, y luego los planes revolucionarios reclamaron una legislación del trabajo.

El programa del Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón, publicado el 10. de Julio de 1906, contiene trece proposiciones concretas para integrar una legislación del trabajo. El partido antireeleccionista se declaró por el mismo principio. Al sobrevenir el movimiento armado de 1910 los jefes revolucionarios determinaron, por regla general, en cada plaza que tomaban, las condiciones de trabajo que juzgaron convenientes. (33)

3.—LEGISLACION DEL TRABAJO EN MEXICO

En los primeros años del México Independiente, a consecuencia de las continuas revoluciones no les fue posible a los gobernantes legislar en materia de trabajo, salvo el intento de los Constituyentes de 1856, y no fue sino hasta 1870 en que aparece el primer Código Civil que considera la prestación de servicios bajo el régimen de libertad de voluntad de las partes y separa el contrato de obra del de arrendamiento; mientras tanto, las Leyes de Indias y las Ordenanzas Municipales, siguieron en uso teórico.

a) PRIMERAS LEYES

Las primeras leyes mexicanas del trabajo son, las de Riesgos Profesionales de José Vicente Villada, en el año de 1904 del

(32) HERNANDEZ MONTES ARTURO: Historia Contemporánea de México. Apuntos elaborados.

(33) CASTORENA J. JESUS, Op. Cit., Pág. 44.

Estado de México; y la de 1906, de Bernardo Reyes del Estado de Nuevo León.

La primera sentó las bases de la teoría del Riesgo Profesional, reglamentó las indemnizaciones, en caso de muerte del trabajador el patrón tenía que cubrir los gastos de sepelio, adoptó el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador; la ley se aplicaba tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales. La segunda sólo contempló los accidentes del trabajo; reglamentó el pago de salario por incapacidad temporal, en caso de muerte la indemnización fue mejorada.

b) LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917

Al triunfo de la causa revolucionaria, los actos legislativos en materia de trabajo se volvieron numerosos.

El gobierno de Francisco I. Madero, como primer paso social expidió a iniciativa suya el decreto del Congreso de la Unión de 13 de Diciembre de 1911, que crea la Oficina del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

La exposición de motivos de la iniciativa de esa Ley presenta uno de los cuadros más completos de los problemas de nuestro país.

Por conducto de la Secretaría de Hacienda, Madero envió a la Cámara de Diputados de la XXVI Legislatura Federal la iniciativa de Ley de 25 de septiembre de 1912 que creó un impuesto sobre hilazas y tejidos de algodón para favorecer a los trabajadores textiles.

El Departamento del Trabajo intervino en todos los conflictos graves de trabajo que se suscitaron en los años de 1912 y 1913; difundió los actos legislativos de los países europeos, propagó igualmente las ideas relativas a la protección del trabajo y publicó un boletín de trabajo en el que predomina el dato concreto sobre la expresión teórica.

Legislaron en materia de trabajo el Estado de Coahuila en

1912; Veracruz en 1914 y en 1915 Yucatán; Hidalgo y Zacatecas en 1916, y ese propio año, por segunda vez, Coahuila.

c) LA CONSTITUCION DE 1917

Es indiscutible que la Constitución de 1917, es el cuerpo legislativo más importante para el Derecho Social, pues fue hasta esa fecha cuando se les dio fuerza a los derechos sociales erigiéndolos en normas constitucionales.

La idea de la nueva Constitución, no la encontramos en ninguno de los primeros documentos de la Revolución Constitucionalista, pero dicha idea, no la encontramos como producto de la casualidad, ni de la imitación de Constituciones extranjeras, sino que surge del deseo del pueblo por medio del Constituyente de asegurar las conquistas de la Revolución. El movimiento revolucionario se había iniciado, como un movimiento legalista, destinado a restaurar la Carta de 1857, porque siguiendo a Palavicini: "La Constitución de un pueblo no es sino la creación de sus derechos proclamados, conquistados, impuestos por la Revolución o, en otros términos: LA REVOLUCION DE UN PUEBLO NO ES TRIUNFANTE SINO CUANDO SE HACE CONSTITUCION". (34)

Sin embargo, el Congreso Constituyente no se conformó con reformarla, sino que dio al pueblo mexicano una nueva Constitución, más adecuada a la época y en la que se consignaron derechos que jamás se había consignado en constitución alguna del mundo entero. Es pues, el más grande mérito del Constituyente de 1916-17, que sin miramientos políticos, y sin importarle la tradición existente en la materia, incorporó al cuerpo constitucional los derechos que el pueblo exigía y merecía, para tener una vida más digna.

Es la creación de la nueva Constitución, en la que descansan las conquistas logradas por la clase trabajadora, y en la que descansan también el período de relativa tranquilidad en que estamos viviendo.

(34) Citado por el DR. ALBERTO TRUEBA URBINA, "El Artículo 123", México 1943, Pág. 25.

El Jefe del Ejército Constitucionalista, convocó una reunión de un Congreso Constituyente, para dar al país una nueva Constitución. Se reunió el Congreso en Querétaro, en Noviembre de 1916.

“En la sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro el 10. de Diciembre de 1916, el C. Venustiano Carranza, pronunció importante discurso y entregó el Proyecto de Constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana.

Es cierto que en el proyecto no aparece ningún capítulo de reformas sociales, sino fundamentalmente de carácter político; pero ésto obedeció al criterio tradicionalista de los abogados que redactaron, por encargo de Don Venustiano las Reformas a la Constitución Política de 1857, ésto es, se siguió el mismo corte de ésta con la circunstancia de que el primer Jefe reiteró su credo revolucionario en el sentido de dejar a cargo de las leyes ordinarias todo lo relativo a Reformas Sociales”. (35)

El 5 de Febrero de 1917 fue promulgada la nueva Constitución Mexicana.

En el seno del Congreso de Querétaro, al discutirse el proyecto del Artículo 5o. tuvo lugar uno de los debates más memorables, en el que intervinieron hombres de gran valía defendiendo la tesis que consagra el texto constitucional, en contra de lo que afirmaba entonces la doctrina jurídica imperante en el resto del mundo, las bases de los derechos de los trabajadores. Y así surgió la primera declaración constitucional de derechos sociales de la Historia Universal. (36)

Se opuso a esa iniciativa el grupo renovador. Después de árduas y acaloradas polémicas llegaron a la transacción los dos grupos, consignando en un capítulo especial las bases reguladoras del trabajo.

d) EL ARTICULO 123

El Artículo 123 establece por primera vez en nuestra Ley Constitucional dos cimientos de una legislación de trabajo ins-

(35) TRUEBA URBINA ABERTO, Op. Cit., Pág. 33.

(36) MEXICANO: ESTA ES TU CONSTITUCION, Comentario del Artículo 123. México 1970, Págs. 330 y 331.

pirada en principios de elemental justicia y razones de humanidad.

El Artículo 123 primitivo, tal como fue aprobado y promulgado por el Congreso Constituyente del 17, establecía una legislación concurrente por así decirlo, en materia industrial, puesto que autorizaba al Congreso de la Unión y también a las Legislaturas de los Estados, para expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases especificadas en el mismo artículo. Pero este precepto fue reformado por fortuna el 31 de Agosto de 1929, restringiéndose la competencia legislativa de las legislaturas locales reservándose como facultad exclusiva al Congreso la de expedir todas las leyes sobre el trabajo para obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo lo concerniente a contratos de trabajo. (37)

El Artículo 123 establece las garantías más importantes para trabajadores que formaban en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económicamente débil. Tales garantías tienen categoría Constitucional para evitar, que puedan ser violadas a través de las leyes ordinarias o medidas administrativas, así gracias a la valiente decisión de los diputados del 17 alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en todo el mundo. (38)

Los derechos que establece la Constitución y las leyes reglamentarias en favor de los trabajadores son irrenunciables; es decir, aún cuando el trabajador, por necesidad o por ignorancia, expresa su voluntad de no aceptar lo que las leyes le conceden, semejante actitud no tendría ninguna validez. Por ello, se afirma que el derecho del trabajo es proteccionista, pues en efecto, cuida y vela por el trabajador, para que reciba un pago justo y un trato humano, sólo por medio de una reforma constitucional, que nadie se atrevería a iniciar con mengua de los derechos y ventajas económicas alcanzadas ya por los trabajadores de la República, se podría cambiar nuestra legislación industrial, que

(37) LANZ DURET MIGUEL, "Derecho Constitucional Mexicano, Quinta Edición, México 1959, Pág. 378.

(38) CONSTITUCION POLITICA, Op. Cit., Págs. 330 a 332.

dígase lo que se quiera en su contra merece el mayor respeto por las nobles tendencias que la inspiraron y por el mejoramiento indudable que ha producido en las clases laborantes.

Si por desgracia no ha dado hasta hoy los resultados esperados, es por haberse mezclado injustamente en su aplicación las maquinaciones de politicastro ambiciosos, de líderes y empresarios inconscientes, además de las naturales dificultades que presenta arraigar en un medio impreparado toda reforma moral y justiciera.

e) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En 1929 se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo, éste fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu; a este proyecto se le conoció como el "Proyecto Portes Gil". Fue pues, el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo, aún cuando difería en muchos aspectos de aquel.

"El Proyecto Portes Gil, fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aún de los patronos hizo que fuera retirado. Dos años después, en 1931, se celebró en la Secretaría de Industria una convención obrero-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el mencionado proyecto y formular uno nuevo, en cuya redacción tomó parte principal el Licenciado Eduardo Suárez". (39)

Una vez que se hubo reformado el Artículo 123 de la Constitución para atribuirle la facultad legislativa, fue enviado al Congreso de la Unión el que con algunas modificaciones, aprobó la primera Ley del Trabajo, la cual fue promulgada el 18 de Agosto de 1931 y publicada el 28 de ese mismo mes, habiendo entrado en vigor el día de su publicación.

"El derecho mexicano del trabajo evolucionó con extraordinaria rapidez en los primeros años, posteriores a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo. Las asociaciones de tra-

bajadores lograron aumentar considerablemente el volumen de los derechos y las medidas de protección a los trabajadores. El derecho del trabajo principió a vivir en los contratos colectivos e hizo sentir la necesidad de reformar la legislación.

En el mes de Agosto de 1934 se celebró en la Ciudad de México un Congreso de Derecho Industrial, al que asistieron representantes del Gobierno y de las principales asociaciones obrero patronales y un grupo de profesores de Derecho del Trabajo.

Las conclusiones del Congreso, unidas a la experiencia que habían adquirido las autoridades del trabajo sirvieron para la elaboración de un primer proyecto de reformas a la Ley.

Más que un proyecto de reformas era el proyecto de una nueva ley, con una estructura y con nuevos principios; no llegó a presentarse al Congreso, pero sirvió de base para los posteriores proyectos". (40)

En 1935, se redactó un nuevo proyecto, que fue marcadamente radical. Posteriormente a ello hubo una serie de reformas y adiciones que se le introdujeron a la Ley de 1931.

f) LA NUEVA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970

El citado maestro, Dr. Alberto Trueba Urbina, nos hace una breve introducción a la Nueva Ley Reglamentaria del Artículo 123 diciéndonos: "Conjugándose los intereses del capital con los del trabajo y a cambio de tal colaboracionismo, se expidió la Nueva Ley Federal del Trabajo, en substitución de la de 1931 cuyos preceptos cumplieron su destino histórico, pese a la venalidad e ignorancia en ocasiones de los encargados de aplicarla, pues en muchos casos fue tergiversada para satisfacer intereses inconfesables y cumplir con consignas que sólo han servido para envilecer la justicia en nuestro país, con perjuicio de los trabajadores". (41)

(40) DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit., Pág. 143.

(41) TRUEBA URBINA ALBERTO, Op. Cit., Pág. 200.

“La nueva legislación laboral supera a la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos”. (42)

A lo largo de sus treinta y siete años de vida, la Ley de 1931, contempló una realidad muy diferente a la que actualmente vivimos. Nuestro país esbozaba el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de sus relaciones comerciales, (nacionales e internacionales) dieron a nuestro legislador la determinación de crear una nueva ley, que como la anterior constituyera un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

Conviene hacer notar que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino, al contrario para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procure, mejorar las condiciones de vida del trabajador.

Así pues, el 1o. de Mayo de 1970 entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo que fuera promulgada por el Ejecutivo Federal el 23 de Diciembre de 1969 y publicada el 1o. de Abril del propio año en el Diario Oficial de la Federación.

Los problemas de trabajo que se contemplaban en la Ley anterior los contemplamos ahora en la nueva Ley adelantándose en su solución. Por lo que respecta al sistema de reformas y adiciones de que era objeto la Ley del 31, el legislador consideró conveniente abandonarlo, toda vez, que como nos dimos cuenta, había vuelto el manejo de ésta, por ende, resolvió expedir una nueva, que agotó como decíamos antes, un número considerable de problemas.

CAPÍTULO II

EL SALARIO

1.—*Antecedentes históricos del salario*; 2.—*Su concepto*; 3.—*Diversas teorías económicas del salario*; 4.—*Diversas denominaciones del salario*; 5.—*Diferentes clases de salario*; a) *Por unidad de tiempo* b) *Por unidad de obra o a destajo*, c) *A comisión*, d) *A precio alzado*; 6.—*Integración del salario*; 7.—*Prestaciones que comprende el salario*; a) *Cuota diaria*, b) *Gratificaciones*; c) *Percepciones*, d) *Habitación*, e) *Primas*, f) *Comisiones*, g) *Prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*; 8.—*Salario mínimo*; 9.—*Determinación, permanencia y obligatoriedad del salario mínimo*.

1.—ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO

El término salario deriva de la palabra latina "Salarium" que originalmente designaba la paga al soldado romano para que compara sal, esa substancia ya valiosa desde entonces por su doble cualidad, la de sazonar los alimentos y como valor de cambio. También se le conoció primitivamente con el nombre de jornal, que viene del latín "diurnalis", que quiere decir diario, para significar el pago que entonces se entregaba por día a quienes desempeñaban cualquier trabajo. Posteriormente, en la misma época, se generalizó para designar el estipendio o recom-

pensa que los amos daban a sus servidores por razón de su trabajo.

El sistema de salario fue extendiéndose a medida que en el mundo antiguo iba disminuyendo la esclavitud y la necesidad de brazos era la misma o mayor que cuando se disponía del gratuito y forzado trabajo de los esclavos.

Las sociedades actuales se proveen de trabajadores fácilmente, debido a que pueden ofrecer algo a cambio del trabajo, y ese algo es el salario; pero en los tiempos antiguos las hordas salvajes no tenían salario, pues la propiedad no tenía importancia y el terreno abundaba, y como era necesario adquirir más a medida que esas hordas iban adquiriendo mayores necesidades, no hubo más remedio que las tribus más fuertes sujetaran por la fuerza a las más débiles y las sometieran al trabajo obligatorio.

En Grecia existía un jornal, el pago de un día de trabajo para hombres libres, y que era bastante uniforme, a excepción de las labores de las minas, los esclavos seguramente hacían una gran competencia a los obreros libres.

FABRONI, nos dice, que el precio del día de trabajo en Grecia era por término medio de 70 céntimos.

El Edicto de Dioclesiano (301 D. C.) determinaba los salarios así: de un pastor criador de camellos o mulos, 20 denarios; carreteros, aguador empleado en las alcantarillas 25; éstos recibían además el sustento; panadero, albañil, pizarrista o constructor de tejados el que hacía cal, carpintero de casas, alfarero, barquero, 50; marinero, marmolista, trabajador en mosaico 6; pintor de casas, 70; modelador de estatuas, 75 denarios. (43)

En la Edad Media, el vasallo medioeval o el criado recibían tierras del señor en concepto de salario con la facultad de utilizarlas como remuneración por sus servicios.

La remuneración de los aprendices y oficiales estaba re-

(43) FEDERICO VON KLEIMWACHTER, *Economía Política*, Pág. 90, Cit. por RODRIGUEZ GONZALEZ MARIO, "Salario Integrado del Trabajador", Tesis Profesional, México 1971.

gulada de tal manera que estos se hallaban incorporados a la familia del maestro, quien proveía sus necesidades materiales. Los oficiales recibían además un pequeño salario en metálico.

Durante el gobierno de los francos, la ley de los visigodos fijó un precio para la mano de obra. En 1351 Juan el Bueno dio una ordenanza fijando el máximo de salarios en Francia.

En esta época en Inglaterra, la regulación autoritaria del salario hizo su aparición con la ordenanza de 1349 y el Estatuto de 1351 promulgado después de la peste europea. Otra Ley de Isabel estableció una tarifa máxima de salarios y castigó con 10 días de prisión al que le sobrepasara.

En Alemania en 1731 se promulgó una ordenanza autorizando a los poderes públicos de Sajonia para fijar los salarios de los obreros.

A fines del siglo pasado adquiere gran importancia la mano de obra, debido al desarrollo del industrialismo y al aumento considerable de la población trabajadora y se hace sentir la necesidad de fijar el salario que debían percibir los trabajadores, pues debido a que aún no se asociaban eran víctimas de una grave explotación, y fueron Australia y Nueva Zelandia los primeros países que legislaron en materia de trabajo. (44)

DATOS NACIONALES.—Encontramos ahora la necesidad de estudiar la evolución que el concepto salario, ha sufrido a través de las distintas épocas de nuestro país.

Entre los aztecas, para ejecutar las obras públicas, como templos, edificios y casas de los grandes señores, se podía exigir al común del pueblo servicios personales, pero mediante una retribución.

Durante la época precortesiana los trabajadores recibían una retribución a cambio de su trabajo, pero dicha retribución no estaba reglamentada y su cuantía variaba de acuerdo con las partes las cuales estipulaban la cantidad y especie en que debía pagarse dicha retribución.

(44) DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit.

En la Nueva España, una es la mente colonizadora de la España Oficial, y otra la realidad practicada debido a la lejanía de Control Real.

“Los conquistadores exigieron para el cultivo de las tierras y la explotación de las minas o veneros que Colón o los reyes les iban repartiendo en el territorio conquistado, que se les suministrase como mano de obra otros indios, fuera de los prisioneros, cuyo número decrecía a medida que progresaba la pacificación de los indígenas. Para poblar de blancos las islas, se hizo al fin necesario acceder a sus exigencias. Tal fue el origen de las ‘encomiendas de indios’, que consistían en entregar o ‘encomendar’ a un conquistador, cierto número de indígenas para que lo ayudasen en sus trabajos agrícolas u otros, a condición de que él en cambio tomase a su cargo, la enseñanza y conversión al cristianismo y les retribuyese con un moderado jornal sus tareas”. (45)

“Cuando no era posible cobrar en dinero el impuesto debido a los encomenderos, se admitía su percepción en trabajo. Cada año la tercera parte de los indios debía trabajar en el fondo del encomendero, y si éste no tenía bastante trabajo, podía arrendarlos y percibir sus salarios”. (46)

En la constitución de 1857, en el primer párrafo, del Artículo 5o. decía: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

En el régimen Porfirista los salarios siguen siendo bajísimos jamás se dictaron disposiciones que beneficiaran al trabajador, para que cuando menos equilibrara sus intereses con los del capital.

Tiempo después, la historia va a registrar su destacada participación, con el drama de los trabajadores de la mina de Cananea que acordaron solicitar un aumento de salarios. Pedían establecer un sueldo mínimo decoroso, por 8 horas de trabajo. Igualmente dentro de los principales postulados del Partido Li-

(45) ULLOA LUIS, “Historia de la América Española” I.G. SEIX y Barral Hnos. S. A., Editores, Barcelona 1936.

(46) DE ZAVALA LORENZO “Ensayo Histórico de la Revolución Mexicana” Cap. I.

beral de los hermanos Flores Magón, se pedía una fijación de un salario mínimo en ciudades y el campo.

Durante el régimen de Francisco I. Madero, con la creación del Departamento de Trabajo fue el principio de las actividades sociales que debían desarrollarse posteriormente en beneficio de la clase asalariada, prueba de ello, fue la convención de trabajadores hilanderos de 1912 donde se aprobó la tarifa mínima uniforme para el pago de salarios en las fábricas de hilados y tejidos de algodón.

La crisis económica que con motivo de la Revolución existía en la República, dio lugar a que las organizaciones obreras tomaran la determinación de solicitar que sus salarios fueran pagados a base de oro.

En la Sesión de 26 de Diciembre de 1916 se dio lectura al tercer dictamen referente al proyecto del Artículo 5o. de la Constitución. Este era el definitivo, y en un párrafo del documento de referencia encontramos que textualmente dice: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad...". (47)

La finalidad del obrero es la retribución a su trabajo, como único medio de subsistencia, para él y su familia, en condiciones que le permitan llevar una existencia digna y decorosa, tal como corresponde a seres humanos y miembros activos de la colectividad. Para dar solución al problema los grandes hombres tomando en consideración lo anterior, plantean medidas protectoras que realicen esos anhelos del trabajador en contra de los abusos provenientes de las clases poderosas. Así las cosas el 28 de Diciembre de 1916 el Licenciado José Natividad Macías, presentó un proyecto de bases de la legislación sobre trabajo el que más tarde con ligeras modificaciones se convirtió en el Artículo 123 único texto positivo que en forma integral ha servido de base a nuestra actual legislación del trabajo.

Siendo pues, el salario el elemento indispensable del tra-

(47) TRUEBA URBINA ALBERTO. Op. Cit., Págs. 34 y 36.

bajador; su más alta consagración de los derechos humanos, la encontramos perfectamente consignada en el Artículo 123 de la Constitución de 1917 y reglamentado, primero en la Ley de 1931, mejor conocida como el Proyecto Portes Gil, y actualmente delineado en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, con la cual deberá concurrir el trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para hacer valer sus derechos y que no sea objeto de explotación de patronos capitalistas y líderes nefastos, sin sentimientos que sólo buscan su beneficio propio, verbigracia: Ayotla Textil, Unión de Permisarios de Camiones Urbanos, etc. Alabamos a los trabajadores que con valor se enfrentan a una lucha constante para mejorar su situación y la de su familia que de él depende.

Así fue como se impuso el Artículo 123, como un derecho en movimiento perpetuo hacia condiciones mejores de vida para todos los trabajadores.

2.—SU CONCEPTO

Si buscamos el concepto de la palabra salario encontraremos una gran variedad de autores que lo definen y que examinaremos en breve.

La palabra salario se toma en consideración como la más adecuada para indicar el producto del trabajo de un trabajador.

El salario en su sentido más vulgar, consiste en el dinero que el trabajador recibe a cambio de un tiempo de trabajo, de una permanencia a las órdenes y al servicio de otros. Es el final de un diálogo no siempre sostenido en el mismo idioma, entre la economía y la empresa y las necesidades de un hombre que la sirve. A veces no es un diálogo sino dos monólogos. A veces —la mayoría— uno solo: el del empresario, mientras el obrero permanece mudo por desilusión o amordazado por la inferioridad de su economía. (48)

En su acepción más amplia, la palabra salario se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo, se incluyen en ella tanto los jornales como los sueldos, honorarios, etc.

La interpretación en el lenguaje común nos la proporciona el Diccionario de la Lengua Castellana, definiéndolo como: "... el estipendio o recompensa que los amos dan a todos los que ejecutan algunas comisiones o encargos, por cada día que se ocupan en ellas o por el tiempo que emplean en fenecerlos".

Casi en nada difiere la anterior definición con la que nos proporciona Escriche, cuando afirma que el salario es, "el estipendio o recompensa que los amos señalan a los criados o por razón de su empleo, servicio o trabajo". (49)

En la época moderna estamos ya muy lejos de las definiciones antes enumeradas; las necesidades actuales han obligado a los tratadistas a precisar el concepto.

Economistas como Frederic Benham lo define de la siguiente manera: "... es la cantidad de dinero que un patrón paga a su empleado, según lo estipulado por el contrato, a cambio de los servicios que presta". (50)

Por su parte Charles Gide nos lo define como: "... toda renta, provecho o beneficio cobrado por un hombre a cambio de su trabajo". (51)

A. Ronart, señala que "salario es el precio que el patrón se obliga a entregar al obrero o empleado a cambio del trabajo suministrado por éste". (52)

Schols lo define como "la compra del trabajo de un grupo de hombres (los obreros) y por otro grupo (los patronos)". (53)

(49) ESCRICHE JOAQUIN, "Diccionario razonado de la legislación y Jurisprudencia", Paris, Francia, 1888. Cit. por PAZ SAINZ MENDIOLA ANGEL, Tesis Profesional.

(50) BENHAM FREDERIC, "Curso Superior de Economía". Versión española de VICTOR L. URQUIDI, Fondo de Cultura Económica México 1956, Pág. 243.

(51) GIDE CHARLES, "Curso Superior de Economía Política". Edición Ancona.

(52) A. RONART, Cit. por CABANELLAS GUILLERMO, Op. Cit. Pág. 324.

(53) SCHOLS, "Sistema de Trabajo Individual", Cit., por RODRIGUEZ GONZALEZ MARIO, Tesis Profesional.

Foru, nos da una definición más exacta, "el salario es toda remuneración de un trabajo efectuado o de un servicio prestado por un trabajador, ya sea calculado por tiempo, por unidad de producción o de otro modo". (54)

Por su parte el tratadista Pérez Botija elabora un concepto de salario más completo, afirma que es "la compensación económica al trabajador por cuenta ajena en atención al esfuerzo prestado por éste en orden a la producción: es decir, cuantos beneficios económicos bien sean en metálico o en otra forma directa o indirecta obtienen por ello". (55)

Carlos García Oviedo dice: "Salario es el efecto cardinal del contrato de trabajo". (56)

Por otra parte el maestro Castorena opina que "Salario es un efecto, un vínculo del contrato de trabajo". (57)

Por último trataré de dar mi propia definición que sirva para el fin perseguido en nuestro presente trabajo, así pues, he considerado que:

"Salario es el estipendio o retribución, estipulada en dinero o en especie, consecuencia necesaria de un servicio prestado por una persona a otra, determinado por la eficiencia suministrada por aquélla".

Podríamos seguir citando tantos y tantos autores, pero bástenos por el momento los ya mencionados, toda vez que, para el objeto de nuestro estudio, es suficiente para comprender que todas las definiciones incluso la propia, giran en torno de que es la "cantidad de dinero que el trabajador recibe por su trabajo". Y lo que es más, hasta nuestro legislador compagina con el concepto al decirnos:

(54) FORU. Cit. por CABANELLAS GUILLERMO, Op. Cit., Pág. 324.

(55) PEREZ BOTIJA EUGENIO, "Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo". Instituto de Estudios Públicos, Madrid, España 1943.

(56) GARCIA OVIEDO CARLOS, "Tratado Elemental de Derecho Social", Primera Edición, Librería General de Victoriano S. Larez, Madrid España, 1934 Pág. 162.

(57) CASTORENA J. JESUS, Op. Cit. Pág. 100.

“Salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Art. 82 Nueva LFT.

Encontramos que las definiciones anotadas anteriormente concuerdan con la definición de nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, en el contenido de fondo ya que varían unas de otras, pero lo esencial es la retribución que recibe el trabajador por la prestación de servicios.

Con el nuevo concepto del salario, se tiene que toda retribución que se recibe al prestar su servicios una persona debe considerarse como un salario; es decir, que tanto el profesionista que presta sus servicios en forma ocasional; el abogado, el médico, el ingeniero; así como, el artesano que se ocupa esporádicamente, el peluquero, el bolero, el plomero, etc., en fin, a todos los que de hecho sirven a quienes los ocupan, y dan a éstos el pago que se conviene por el servicio prestado, a diferencia de la ley anterior, que suponía que este pago no se consideraba como un salario en tanto que su ocupación no obedecía a una relación contractual. Difiere pues en su acepción al decirnos:

“Salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo”. Art. 84 LFT 1931.

Sin embargo, examinando bien el contenido que nos da nuestra Ley, cuando estipula que el trabajador a cambio de su *trabajo* recibe un salario, pretende decir que está vendiendo cualquier objeto: una mesa, una silla, un libro, etc., sin tomar en consideración que una persona puede vender trabajo cuando cuenta con los medios de producción para fabricar mercancías, no así, cuando carece de maquinaria. El asalariado no está en condiciones de vender trabajo, porque lo único que posee para vivir es su *fuerza de trabajo*, solamente es lo que puede dar a cambio de una remuneración, dado que utiliza medios de producción que no le pertenecen.

Si se cambiara de la nueva Ley Federal del Trabajo las

palabras: su trabajo por fuerza de trabajo; esclarecería mejor la situación de explotación capitalista. (58)

3.—DIVERSAS TEORIAS ECONOMICAS DEL SALARIO

Habiendo dejado anotado en el numeral anterior, que el salario es una retribución que el trabajador debe percibir por los servicios prestados a un patrón; vemos ahora, que el derecho del trabajador a recibir este salario no ha sido estático ni uniforme, más bien sabemos que ha variado con el tiempo y de acuerdo con las doctrinas que han imperado, lo que ha traído como consecuencia nuevos ordenamientos dentro de la sociedad.

A continuación trataré brevemente las principales Teorías Económicas que se han suscitado en torno a este tema.

a) TEORIA DE LA PLUSVALIA

Para Carlos Marx dentro del sistema capitalista, el trabajador sufre una permanente explotación, la cual explica a través de la famosa tesis de la plusvalía. El mecanismo es el siguiente: el patrón paga al trabajador lo mínimo necesario para que pueda éste subsistir y pueda mantenerse en condiciones de trabajar, o sea, para reponer su fuerza de trabajo. La diferencia entre lo que el patrón le paga al obrero y lo que aquél se reserva, que es el valor que crea el trabajador, es lo que se llama plusvalía.

El maestro Gómez Granillo para esclarecer más esta tesis, nos dá el siguiente ejemplo: "Coloquémonos en un régimen laboral en donde esta jornada es de ocho horas y supongamos que el obrero sólo requiere de cinco horas para producir un valor igual al monto de su salario; pero como el patrón le paga por ocho horas y no por cinco, resulta que el excedente de tres horas no tiene compensación alguna; es decir, el valor producido en estas tres horas, constituye el beneficio del patrón, debido a esta característica que tiene el trabajo humano; crear un

(58) PEÑALOZA VAZQUEZ VICENTE. "Explotación Legal del Trabajador a Través del Salario. Tesis Profesional, México 1971.

valor superior al que necesita consumir para su propia conservación". (59)

b) TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

Pertenece a la escuela clásica o liberalista. Esta escuela considera el trabajo humano como una mercancía similar a cualquier otra, que se compra, se vende o se alquila; por lo tanto su precio está sujeto a la Ley de la Oferta y de la Demanda; esto es, debe estar apoyado en la demanda que de ella haga en un momento determinado y la cantidad de oferta que pueda satisfacerla elevando su precio cuando haya más demanda que oferta y bajándolo cuando los factores sean a la inversa, siendo la más gráfica expresión de esta regla la frase de COBDEN: "Los salarios suben siempre que los patrones corren tras un obrero; bajan siempre que dos obreros corren tras un patrón". (60)

c) TEORIA DEL FONDO NACIONAL EL SALARIO

Pertenece a los economistas: STUART MILL y ADAM SMITH, quienes sostienen que los salarios están regulados en base al capital de que dispone la industria de cada país para el pago de salarios, lo que se denomina Fondo Nacional de Salarios. Dividiendo ese fondo por el número de asalariados, resulta el salario que corresponde a cada uno. (61)

d) TEORIA DE LA LEY DEL BRONCE

Pertenece al economista alemán LASALLE, quien parte de la base de que el trabajo es una mercancía sujeta a la Ley de la Oferta y la Demanda, cuyo valor está dado por el costo de producción, o sea por el combustible que consume y por la prima que hay que apartar cada año para amortizarla y sus-

(59) GOMEZ GRANILLO MOISES, "Breve Historia de las Doctrinas Económicas", Primera Edición, México 1967 Editorial Esfinge Pág. 189.

(60) C. SANCHEZ PEDRO, "Curso de Legislación del Trabajo", Ediciones ARAYU, Buenos Aires, 1954. Pág. 74.

(61) C. SANCHEZ PEDRO, Op. Cit. Pág. 74.

bajo humano ocurre lo mismo, y que su costo está determinado tituirla por otra cuando ya no sirva. Considera que con el trapo el costo de subsistencia del obrero y por la prima necesaria para criar un hijo que lo sustituya cuando esté incapacitado para el servicio. (62)

e) TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO

Esta teoría, enunciada por el economista FRANCISCO WALKER, en su obra, "El problema del salario" considera que el trabajo humano no puede ser asimilado a una mercadería cualquiera y sometido únicamente a la Ley de la Oferta y la Demanda. Considera al hombre como un factor de producción y como un instrumento de producción, su valor depende de su productividad. Esta teoría explica en forma racional la causa de la diferencia de los salarios para las distintas clases de trabajo y según la capacidad del obrero. A mayor productividad mayor salario. (63)

Es una teoría moderna y alentadora ya que estimula a la producción y ofrece al trabajador ilimitadas posibilidades de mejoramiento económico.

f) DOCTRINAS CATOLICAS SOBRE EL SALARIO

La primera, la del justo salario expuesta por León XIII en su encíclica Rerum Novarum, dice: "Del deber de conservar la vida, el derecho de procurarse las cosas necesarias para ello. El salario debe ser suficiente para mantener a un trabajador sobrio y honesto. Si el trabajador conminado por la necesidad, se ve obligado a aceptar condiciones duras, sufre una violencia, contra la cual protesta la Justicia.

La segunda, del salario familiar, pretende que el salario debe ser conforme al número de personas que dependen del

(62) C. SANCHEZ PEDRO, Op. Cit., Pág. 74.

(63) C. SANCHEZ PEDRO, Op. Cit. Pág. 75.

trabajador para subsistir. Esta queda encuadrada en la tesis comunista de que a cada uno según sus necesidades". (64)

De esta manera hemos visto y analizado las principales teorías que dan referencia sobre el salario en el aspecto de la forma en que se debe establecer el monto del mismo.

4.—DIVERSAS DENOMINACIONES DEL SALARIO

Muy distintos calificativos ha recibido la retribución a los trabajadores, algunas que no son tan usuales como: sobresueldos, sobrepagos, acostamiento, regalía, provecho, dietas, etc.

Existen además otras que se usan con mayor frecuencia como son: sueldo, jornal, emolumentos, estipendio, honorarios, paga, comisión, participación, salario, etc., siendo este último el más generalizado en la doctrina por ser el que comprende más formas de retribución.

En nuestro medio ambiente también empleamos otras acepciones como: semana, quincena, mensualidad, raya; así nos damos cuenta que el término adecuado como lo es el "salario" no se emplea con tanta frecuencia, sucede todo lo contrario, los términos más usuales son: quincena o raya, esta última sobre todo es usual entre el trabajador que presta sus servicios en fábricas, talleres y campo y la primera, en trabajadores de mayor categoría o nivel.

5.—DIFERENTES CLASES DE SALARIO

De la lectura del Artículo 83 de la Nueva Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo, inferimos las diversas formas de salario al decir:

"El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado de cualquier otra manera..."

(64) JUAREZ MARTINEZ ALFREDO, "Excepción al Principio de Igualdad de Salario", Tesis Profesional, Pág. 66.

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. El primero da lugar al salario por día. El segundo, da lugar al salario por unidad de obra o a destajo en el cual se fija un precio a cada unidad sin tomar en cuenta el tiempo empleado.

a) SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO

Se fija por un período determinado, sin tener en cuenta la cantidad de trabajo a realizar, ni la cantidad de días laborables o sea, la jornada diaria de trabajo semanal o mensual, independientemente, se considerarán estos factores, del resultado que se obtenga del trabajo.

b) SALARIO POR UNIDAD DE OBRA O A DESTAJO

Este se toma en cuenta considerando, de manera principal, el resultado del trabajo, sin tomar en cuenta su duración.

A este respecto el legislador quiso ser más abundante y claro en la terminología al decirnos: "... Cuando el salario se fija por unidad de obra además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo". Art. 83 Segundo Párrafo.

Los conceptos unidad de tiempo y unidad de obra fueron confundidos durante mucho tiempo con el contrato de prestación de servicios conocido también con el nombre de contrato de trabajo o arrendamiento de obra, o contrato de empresa; destruyéndose esta confusión, cuando la ley distinguió uno de otro. Aún dicha confusión no ha desaparecido del todo en la doctrina extranjera, y es únicamente el derecho mexicano el que hizo la diferencia entre los contratos reduciendo las dos formas

de salario o dos especies del mismo contrato: contrato de trabajo por unidad de tiempo y contrato de trabajo por unidad de obra; frente a estas dos especies, nuestro derecho colocó al contrato de obra a precio alzado, regulado en el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. (*)

c) SALARIO A COMISION

En éste la retribución se fija en un tanto por ciento del monto de las operaciones realizadas para la empresa que presta sus servicios.

La comisión que corresponda deberá calcularse sobre los ingresos (efectivos) obtenidos por el empleado. Viene a ser rigurosamente una comisión sobre los ingresos. (65)

d) SALARIO A PRECIO ALZADO

Este tipo de salario es el que se fija en los casos en que utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable para la ejecución o construcción de una obra y a cambio de la cual se les paga una cantidad global.

De todas las formas comentadas de salario, la más común es la que toma como base la unidad de tiempo, porque aún cuando se sacrifica la rapidez, hay esmero y calidad en la producción. Por el contrario, cuando la base es el destajo, efectivamente se estimula la producción pero en menoscabo de la calidad del producto y sobre todo en detrimento de la salud del obrero, quien en su afán de obtener una mayor retribución, realiza un esfuerzo superior a lo normal. Es pues este un sistema de explotación capitalista.

(*) Artículo 2616.—El contrato de obra a precio alzado, cuando el empresario dirige la obra y pone los materiales, se sujetará a las reglas siguientes: Artículo 2617.— Todo el riesgo de la obra correrá a cargo del empresario hasta el acto de la entrega, a no ser que hubiere morosidad de parte del dueño de la obra en recibirla o convenio expreso en contrario. Art. 2625 y siguientes. (CONFERE).

(65) DEVEALI. L. MARIO, "Tratado de Derecho del Trabajo", Editorial La Ley, Tomo II, Buenos Aires, 1964, Pág. 410.

6.—INTEGRACION DEL SALARIO

Para el trabajador en general y en nuestro país particularmente, es necesario que el salario se integre no sólo por el sueldo sino también por las prestaciones que de él se desprenden para que el nivel de vida del obrero no sea tan bajo, y por ende, se deje sin actuar al elemento que constituye la razón filosófica de todas las cuestiones económicas sociales; "La distribución de la riqueza".

Es necesario por tanto, que todos los elementos que se mueven entre la producción y el mercado estén canalizados y sistematizados de manera que la distribución de beneficios sea lo más justo posible. Entre esos elementos encontramos las compensaciones que se deben otorgar a los trabajadores, dándoles así mayor estímulo para la realización de su trabajo, redundando en la contraprestación de una mayor productividad para el patrón.

A este respecto nos dice el maestro Mario de la Cueva "El salario puede integrarse por una sola o varias prestaciones, pero, en todo caso el salario necesita comprender como prestación inicial una cantidad de dinero en efectivo. Esto significa que las prestaciones que forman o pueden formar parte del salario, se dividen en: prestaciones de base y prestaciones complementarias; las primeras tienen que ser siempre y según acabamos de decir en efectivo, en tanto que las segundas pueden revestir diversas formas y naturaleza". (66)

El artículo 84 de la Nueva Ley Federal del Trabajo nos dice: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

En la exposición de Motivos de la Nueva Ley dice que: "El Artículo 84 resuelve un problema que han debatido la doctrina y la jurisprudencia y que se refiere a las prestaciones que lo integran. La definición que se adoptó en el proyecto reproduce

la jurisprudencia uniforme de la Suprema Corte de Justicia, que comprende ejecutorias que se han dictado desde el año de 1934”.

Dicha jurisprudencia dice: “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 o regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero”. (*)

Es así como el derecho del trabajador a obtener el pago real que le pertenece por el trabajo realizado, o sea, el “Salario diferido” —como lo llama el Dr. Alberto Trueba Urbina— que en el fondo no es más que una reivindicación de parte del trabajo no remunerado, como ocurre en los casos de jubilación, primas de antigüedad y otras prestaciones legales y contractuales, (67) que analizaré en el siguiente tema, son pues, la integración del salario.

7.—PRESTACIONES QUE COMPRENDE EL SALARIO

En materia de trabajo existen dos clases de prestaciones:

1o.) Legales.—Son las que encontramos señaladas por la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el salario integrado del trabajador que establece el Artículo 84.

2o.) Extralegales.—Son las pactadas por las partes en el contrato individual o colectivo de trabajo. (68)

Ahora bien, a continuación procederé a hacer un análisis de las diferentes prestaciones que la ley en su artículo 84 menciona como parte integrante del salario.

a) CUOTA DIARIA

Para establecer la cuota diaria es necesario dividir el salario entre el número de días del período en que se le paga al tra-

(*) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis Número 151, Pág. 143, 1965.

(67) TRUEBA URBINA ALBERTO, Op. Cit., Pág. 291.

(68) RODRIGUEZ GONZALEZ MARIO, Op. Cit. Pág. 116.

bajador. Así, si se toma como unidad la semana se divide en siete días, en una quincena, entre quince días, y así sucesivamente.

b) GRATIFICACIONES

Las gratificaciones tienen carácter remuneratorio; por su etimología, esta palabra, equivale a demostración de agradecimiento, de reconocimiento: así la Enciclopedia Jurídica Española las define como "galardón y recompensa pecuniaria de un servicio o mérito extraordinario".

Las gratificaciones pueden tener modalidades y finalidades diversas. Pueden ser una recompensa específica de servicios extraordinarios. Puede consistir en un sueldo extra, agregado al que se paga por períodos mensuales y calculado sobre la base de éstos. Pueden tener el carácter de primas.

Como dijimos antes, las gratificaciones tienen carácter remuneratorio, pero es indudable que se elude a un acto no obligatorio, sino espontáneo. Se trata siempre de un pago hecho a título o en razón de la prestación de servicios subordinados y como contraprestación de ellos.

Cuando el patrón entrega al trabajador una gratificación (espontánea) decimos que ésta es una "liberalidad", queriendo decir con ello que no es obligatoria, pero tampoco constituye un acto gratuito; sino obedece a un servicio que debe ser siempre remuneratorio, y que forma parte de la integración del salario.

Cuestión distinta de la naturaleza jurídica de la gratificación laboral es la de su obligatoriedad. Que ella sea parte integrante del salario, no implica que sea obligatoria para el patrón.

Sin embargo, hay casos definidos de prestaciones que originalmente no integraban relaciones obligatorias y que a través de una evolución consuetudinaria, legal (Art. 87) jurisprudencial (Amparo Directo 3077/63) han pasado a integrarlas; uno de esos casos en muchos países es el aguinaldo. En la legislación mexicana, el artículo 87 de la nueva Ley dice: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá

pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos..."; otro, en algunos países, el de la propina pasa a ser obligatorio.

c) PERCEPCIONES

Este concepto es una acción y efecto de percibir o recibir una cosa.

Las percepciones pueden ser ordinarias y extraordinarias. Las primeras, son las cantidades en efectivo o en especie, tales como cuota diaria, comisiones, etc. Las segundas, son las que recibe el trabajador por servicios fuera de la jornada normal de trabajo como horas extras, primas por trabajar en domingos y días festivos, etc.

d) HABITACION

Es la morada que se le proporciona en algunas ocasiones al trabajador y la cual debe ser cercana a los centros de trabajo.

Los trabajadores que tengan este beneficio deberán disfrutar con su familia de todos los servicios necesarios para vivir con higiene y comodidad, verbigracia: agua, luz, hospitales, comercios, escuelas, etc., cuando la industria para la cual laboren esté alejada de la población.

La habitación no es sólo un beneficio para el trabajador sino también para la empresa, en virtud de que podrá tener a sus trabajadores a una distancia cercana a la industria, y por consiguiente el trabajador estará puntual; entonces por el estímulo dará un mejor rendimiento, amén de tantos otros beneficios.

Su fundamento constitucional lo entramos en la fracción XII del Art. 123 que dice: "En toda negociación agrícola industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad...".

Asimismo, nuestra nueva Ley reglamenta quiénes tienen derecho a ellas al decirnos: "Los trabajadores de planta permanentes, con una antigüedad de un año, por lo menos, tienen derecho a que se les proporcionen habitaciones". (Art. 139).

e) PRIMAS

"Son gratificaciones que se otorgan voluntariamente como estímulo al trabajador, ya sea por la cantidad o calidad del trabajo o por la asiduidad y puntualidad del mismo". (69)

Nuestro diccionario de la Lengua Española nos dice que es la "cantidad de dinero que se cobra a modo de premio, de sobre precio o de indemnización, según los casos, en ciertas operaciones comerciales o negocios".

En nuestra nueva Ley, se introduce una disposición que favorece a los trabajadores que por necesidad o conveniencia de las empresas tienen que laborar los domingos, ya sea en jornada ordinaria, extraordinaria o en sus días de descanso. Así vemos que el Art. 71 nos dice: "... los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

Por otra parte, el Art. 80 dice: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones". El objeto de esta disposición es que los trabajadores disfruten de sus vacaciones obteniendo un ingreso extraordinario, a efecto de que no contraigan obligaciones que excedan de sus ingresos normales.

También nuestra ley nos habla del derecho a la prima de antigüedad para los trabajadores de planta, la cual contempla tres situaciones.

1.—Cuando los trabajadores se separan voluntariamente de su empleo.

2.—Cuando los trabajadores se separan de su empleo por causa justificada.

3.—Cuando los trabajadores son separados por el patrón justificada o injustificadamente. Art. 162.

f) COMISIONES

La comisión es una prestación con la cual se integra el salario y consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios.

En la actualidad es común ver que casi todas las casas comerciales para recibir un mejor rendimiento de sus empleados, los estimulan obsequiándoles un tanto por ciento sobre las ventas que cada uno haga. Una verdadera forma de explotación de la fuerza del trabajador.

g) PRESTACIONES EN ESPECIE Y CUALQUIERA OTRA CANTIDAD O PRESTACION QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO.

“Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”. Art. 102 NLFT.

Además de las prestaciones ya enunciadas, suelen usarse en la práctica otras formas modernas o combinaciones para la integración del salario, que ofrecen al asalariado la posibilidad de obtener mayores beneficios, y al mismo tiempo sirven de estímulo a la producción. Las más comunes son:

LA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES

Consiste en la distribución entre los trabajadores de un porcentaje de los beneficios o utilidades.

Nuestra Constitución consagra en su Art. 123 Fracción IX,

el derecho a la participación en las utilidades. Asimismo, la nueva ley lo reglamenta en su Título Tercero, Capítulo VIII.

Este derecho de los trabajadores, no es a capricho del empresario, ya que el legislador quiso que no se hiciera de manera arbitraria y para ello designó una Comisión Nacional integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, para que fijara el porcentaje que debiera repartirse entre los trabajadores. Así pues el 20% que determinó, es sin perjuicio del derecho de obtener un porcentaje mayor toda vez que es una garantía social mínima como lo es cualquier disposición constitucional o legal que proteja a los trabajadores.

LA PROPINA

Son gratificaciones voluntarias dadas por los usuarios de los servicios prestados por el trabajador. Actualmente la propina voluntaria ha sido sustituida por un sistema obligatorio que establece un porcentaje sobre el consumo, lo que permite su distribución proporcional entre el personal. A este respecto VOIRIN nos dice: "que la tendencia ha sido, el ir convirtiendo la antigua propina por voluntad a la propina por obligación, la evolución parece ir en el sentido de la propina y tarifada, colectiva y sujeta a centralización, pues empezó siendo gratuita y facultativa, espontánea individual y directa y se ha convertido en obligatoria, fija en su cuantía, colectiva y distribuida por el principal, entre sus subordinados". (70)

Doctrinaria y legalmente la propina integra y forma parte del salario del trabajador, ya que es una percepción que obtiene él mismo por las labores ordinarias que desempeña sin que el patrón pueda tener participación alguna en ellas. Así lo encontramos consignado en los Arts. 346 y 347 de la NLFT.

VIATICOS

Son asignaciones destinadas para gastos, pero que aumentan el salario con la parte no gastada o en cuanto disminuyen los gastos normales del trabajador.

(70) VOIRIN, Cit. por JUAREZ MARTINEZ ALFREDO, Op. Cit. Pág. 72.

En su sentido más propio constituyen un reintegro de gastos efectuados por el trabajador en servicio de su empleador.

Si se toma en cuenta que estos viáticos eran destinados específicamente a cubrir erogaciones que el empleado no haría en el lugar de su residencia, hemos de concluir que no forman parte del sueldo fijado, ya que no se le entregan a cambio del trabajo que desempeña, sino para un fin específicamente señalado, tendiente a la realización de su trabajo. Así considerados, según la Jurisprudencia "no forman parte integrante del salario de tal manera que el trabajador solamente puede exigir su pago mediante la demostración de que ha efectuado las erogaciones respectivas. (*)"

Lo antes expuesto se encuentra normado por los Arts. 28 y 33 de la NLFT.

ASIGNACIONES FAMILIARES

La definición de salario mínimo dada por nuestra Ley encierra el concepto de salario familiar, ya que el mismo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, pero como las necesidades aumentan cuanto mayor sea la familia, resulta difícil que el salario mínimo sea suficiente para atender todas las necesidades de una familia numerosa. Para resolver este problema se han ideado las asignaciones familiares que consisten en pagar a los trabajadores con familia numerosa, una compensación complementaria o subsidio proporcional al número de hijos a su cargo.

En orden a estas ideas, las asignaciones familiares son "el subsidio que se cubre a los trabajadores por el hecho del nacimiento de sus hijos y perdura mientras no alcanzan una edad determinada o determinen el período de enseñanza obligatoria".

Esto tiene por objeto (71) un doble propósito, otorgar a la familia el nivel de vida que puede alcanzar una familia menos numerosa. Nos podemos dar cuenta de que la asignación fami-

(*) Amparo Directo 294/64, Agosto 21 de 1964, unanimidad de 4 votos, 4a. sala, Sexta época, Vol. LXXXVI, 5a. Parte Pág. 42.

(71) GARCIA OVIEDO CARLOS, Op. Cit.

liar no se puede considerar como parte integrante del salario, en virtud de que es una prestación que se concede, no a cambio del trabajo del empleado, sino en razón de sus necesidades familiares.

8.—SALARIO MINIMO

El texto primitivo de la Constitución en materia de salario mínimo. Fracción VI estableció: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

Al decir de nuestra Constitución que el salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, nos toca ahora examinar, que entendemos como tal.

Dos procedimientos existen para fijarlo: el que sigue del establecimiento de un cuadro de artículos llamados de primera necesidad, y el que sigue del cálculo del costo de la vida de una región o localidad de características especiales. El salario mínimo en cualquiera de los dos casos, es la cantidad mínima de dinero necesario para sostener una vida digna de un hogar de nuestros días, y que el obrero percibe por una jornada normal de trabajo y un rendimiento sostenido en línea de buena productividad. Cualquier salario por debajo de este mínimo, es decir, cualquier percepción que no alcance a cubrir unas necesidades medias, o mejor dicho, de adquirir unos bienes de consumo necesarios para la vida digna, es un salario insuficiente.

Para que la insuficiencia del salario sea signo negativo, es necesario que se manifieste en relación con los artículos de primera necesidad, entendiendo por tales los que exige la vida de cada tiempo y lugar.

Siguiendo a nuestra Ley Federal del Trabajo, nos enteramos de que reproduce los principios constitucionales y dan vigencia a las experiencias anteriores estableciendo: "Que el salario mínimo es la cantidad menor que pueda pagarse en efectivo

a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Art. 90.

No obstante que la Constitución se refería a un único salario mínimo, las Comisiones Especiales y las Juntas de Conciliación y Arbitraje marcaron la conveniencia de establecer dos montos diferentes: el del salario mínimo del campo y del salario mínimo general para toda clase de actividades.

El salario mínimo del campo es extraordinariamente bajo en algunas regiones, los productos en especie que deberían complementar su exiguo salario no lo reciben, por lo que la situación del trabajador rural es desesperante y hace nugatorios todos los principios del salario mínimo.

Aún cuando las necesidades del campo son siempre menores que las de la ciudad, y aún cuando obtiene una serie de prestaciones que la ley le otorga en su capítulo correspondiente: los que explotan a los trabajadores del campo deben inscribirlos en el IMSS a cuyo efecto habrá que luchar porque la seguridad social se haga extensiva en toda la República.

El salario mínimo general para toda clase de actividades regirá en una o varias zonas económicas eliminando el sistema defectuoso de la fijación del salario mínimo por Municipios que no corresponde a una situación razonable y justa; la zona económica comprende varios Municipios y aún puede comprender varios Estados Federativos. Así cumple su cometido para el estudio económico que debe hacerse previo a la fijación del salario mínimo en la región. Y se toma para su determinación un elemento más ajustado a la realidad pues ya no se ve la persona del obrero aisladamente, sino como cabeza y sostén principal de una familia.

9.—DETERMINACION, PERMANENCIA Y OBLIGATORIEDAD DEL SALARIO MINIMO.

DETERMINACION.—Los órganos encargados de fijar el

salario mínimo son: La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos.

El primero se integrará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección técnica. El segundo se integrará también con un Presidente, que será un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con un número igual no menor de dos, ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se encargará de fijar éstos en lo general, para el campo y profesionales. Es un Organó del Estado de Derecho Social, consignado en la Fracción VI, Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional; pero queda a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocer de los conflictos que se susciten por incumplimiento patronal, cuando no se paguen los salarios o se paguen en menor cantidad de la fijada.

Cuando el trabajador estime que el salario que se le cubre no es remunerador en relación con los servicios que presta, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la determinación del salario remunerador.

PERMANENCIA.—Nuestra nueva Ley en su Artículo 570 establece qué tiempo deben estar vigentes los salarios mínimos fijados por las comisiones al decirnos: "Los salarios mínimos se fijarán cada dos años y comenzarán a regir el primero de enero de los años pares. A este fin la convocatoria para la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones se hará por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el año que corresponda".

Si bien este período para la fijación se da para un tiempo fijo, éstos pueden revisarse con anticipación si hay algún cambio dentro del nivel económico de la zona. Así pues, con respecto al tiempo, la vigencia de los salarios mínimos está directamente relacionado a cualquier variación en las condiciones económicas de la región sobre las que se aplica.

OBLIGATORIEDAD.—Actualmente existen como en otros

tiempos han existido, infinidad de patrones, que pactan con el trabajador, aprovechándose de las necesidades de éste, fijar un salario menor al determinado por las comisiones. Sabemos perfectamente, que cuando así sea, es nulo cualquier pacto contrario a la Ley. Así nace para el trabajador un derecho para exigir al patrón el cumplimiento en el pago del faltante para completar el mínimo. Todos los patrones están obligados a pagar como salario mínimo por jornada de trabajo, el fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, sin tomar en cuenta el tiempo que le sea señalado al trabajador como jornada diaria de trabajo, la cual no deberá exceder de ocho horas.

El patrón que no le cubra al trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto, no sólo falta al cumplimiento de los preceptos laborales, sino que puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario, tipificado por el Código Penal; por lo que el trabajador, cuando no se le cubra su salario mínimo deberá recurrir ante el Ministerio Público, denunciando tal situación violatoria independientemente de que promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reclamación respectiva. (*)

Al variar el salario mínimo fijado por los órganos competentes, el patrón tiene la obligación de variar el mínimo que pagaba a sus trabajadores y ajustarlos al nuevo tipo.

(*) Comentario al Artículo 90 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA PARTE

**EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y LOS MENORES
Y EL DERECHO A LA PRESERVACION DE LA
SALUD**

CAPITULO III

CONSIDERACIONES SOBRE EL TRABAJO DE
LAS MUJERES Y LOS MENORES

1.—Antecedentes históricos; 2.—La mujer y el menor como sujetos del derecho laboral; 3.—La mujer y el menor como sujetos capaces de derechos y obligaciones; 4.—La mujer y el menor prestando un servicio personal subordinado; 5.—La mujer en el desempeño de otras actividades sociales.

1.—ANTECEDENTES HISTORICOS

Siguiendo los lineamientos de la Historia de México, nos enteramos del dinamismo con que se ha seguido esa lucha constante, que ha tenido a bien conseguir la libertad, pero principalmente la igualdad, desapareciendo por ende, toda discriminación de raza y de sexo.

Sintiendo la indispensable necesidad de conocer los antecedentes de los fenómenos sociales de la destacada participación de la mujer y el menor como sujetos de derecho, a continuación veamos una breve reseña.

El trabajo de las mujeres y de los menores, facilitó el desarrollo industrial, toda vez que, por falta de mano de obra suficiente, debían pagarse altos salarios. Aún cuando era una situación excepcional, bien pronto se convirtió en un mal para las clases humildes. Es así como el hombre, siente la necesidad

de recibir una ayuda para el sostenimiento del hogar; asimismo, se ve obligado a permitir que se empleen algunos miembros de su familia.

El proceso de la participación de las mujeres y los menores en el trabajo industrial lo describe con certeros trazos SANZ Y ESCARTIN en los términos siguientes:

“Cuando merced a los adelantos en la mecánica, la industria pudo utilizar en sus talleres el esfuerzo de las mujeres y de los niños, el obrero, lejos de ver en esto un mal, lo apreció como un beneficio. La remuneración, siquiera fuese escasa, de su esposa y de su hijo, vendría a sumarse con su propio salario, y sus recursos serían mayores. Pero necesariamente debía suceder y sucedió todo lo contrario. El capital hallaba más ventajoso que el trabajo del adulto es vilmente retribuido de la mujer y del menor; la demanda de brazos viriles disminuyó considerablemente, y el obrero vio descender la cuantía de su salario, no sólo por virtud de la mayor oferta de trabajo, sino también en razón a la menor retribución del de la mujer y del niño. El triple salario de la familia no equivalía al que antes ganaba únicamente el obrero”. (72)

El trabajo de la mujer y el menor no aparecen simultáneamente. Los patronos emplean primero al niño con objeto de obtener una mayor economía al explotarlos; haciéndolos trabajar agotadoras jornadas y pagándoles sueldos miserables por su mano de obra. Posteriormente, con la invención de la máquina y en plena Revolución Industrial, aparece la obrera.

El maquinismo exigía ciertos núcleos de asalariados indiferentes ante edades o sexos, de tal suerte el desarrollo de la gran industria se debió principalmente al sacrificio en el trabajo de las mujeres y de los niños.

Las industrias tuvieron en la mujer y el menor una eficiente y abundante mano de obra, siendo el capitalismo quien se aprovecha de esta afluencia, para reducir los salarios y aumentar las horas de trabajo.

(72) SANZ Y ESCARTIN: “El Tratado y Reforma Social”, Madrid, 1893. Pág. 149, Cit. por CABANELLAS GUILLERMO.

La gran afluencia de esa época para la mujer y el menor a las fuentes de trabajo, hizo surgir la competencia entre el hombre y la mujer; competencia que le fue fácil ganar a la mujer, pues su trabajo se cotizaba bastante más bajo que el trabajo masculino. Esta causa unida a la exagerada explotación de que eran víctimas las mujeres y los menores; se hizo nacer en la primera mitad del siglo pasado, una reacción de protesta tendiente a proteger a ambos nuevos trabajadores, haciendo necesario establecer consideraciones para el trabajo de la mujer y el menor.

Fue entonces cuando empezaron algunos países a legislar en materia de protección de la clase débil.

Debemos reconocer que las legislaciones extranjeras avanzadas se producen, entre otras razones por la circunstancia histórica fundamental de que es en esas naciones en donde ebullean y hacen eclosión los movimientos sociales que marcan etapas universales de desarrollo económico y social, son ellos pues los autores de las primeras leyes proteccionistas de esta clase.

En México, durante la Conquista Española, nacieron instituciones especiales cuyo resultado fue la explotación del indio, reduciéndolo a una situación infrahumana; dicha explotación no hizo excepción de las mujeres indígenas, que eran obligadas a trabajar en condiciones muy duras y sin ninguna consideración para su condición de mujeres y madres. Asimismo los niños deben haber sido objeto de una explotación despiadada desde muy pequeños, a juzgar por el desprecio en que se tenía la vida de sus padres.

Aunque durante la Colonia existieron leyes dictadas por el Consejo de Indias en favor de las clases trabajadoras, éstas fueron sólo en principio obedecidas, la lejanía de España permitió a los habitantes de la Nueva España crear las condiciones propicias a sus intereses.

Con posterioridad a esa época, el derecho protector de la mujer y el menor sufre un estancamiento y es hasta el presente siglo cuando algunos Estados legislan en favor de ellos, para protegerlos de la explotación de que eran víctimas. Entre las

primeras manifestaciones del Derecho Protector en el presente siglo, encontramos que en 1906 se organiza el Círculo de Obre-ros libres que pide por vez primera la igualdad del salario fe-menino.

Estos preceptos proteccionistas los recogió la Constitución de 1917, normándolos en su Artículo 123 y posteriormente fue-ron reglamentados por la Ley de 1931, encontrándolos en la Nueva Ley mejor delineados.

2.—LA MUJER Y EL MENOR COMO SUJETOS DE DERECHO LABORAL

En derecho se distinguen las personas físicas de las mora-les de tal manera que existe la persona jurídica individual y las personas jurídicas colectivas.

El hombre constituye la persona física, también llamada persona jurídica individual. Los entes creados por el derecho son las personas morales o ideales, llamadas también personas jurídicas colectivas. (73)

Tradicionalmente se considera como sujeto de derecho a uno de los elementos generadores de la relación jurídica. De acuerdo con esta idea el maestro Sánchez Alvarado nos dice (74) que serán sujetos de Derecho del Trabajo "Todas aquellas personas que concurren en la relación jurídica laboral, sean prestadores de servicio o bien como recibidores o beneficiarios del mismo".

Debemos señalar como primer elemento de la relación ju-ridica al trabajador, que debe ser siempre una persona física así lo encontramos señalado en nuestra Ley al decirnos: "Tra-bajador es toda persona física que presta a otra física o mor-al...". Artículo 8o. de la NLEF. Así, trabajador como sujeto de derecho del trabajo sólo podrá ser un hombre o mujer, pues salvo las medidas especiales de protección a las mujeres en re-lación con ciertos trabajos, los dos sexos se encuentran equipa-

(73) ROJINA VILLEGAS RAFAEL, "Compendio de Derecho Civil", Introduc-ción. Personas y Familia. Tomo I, Tercera Edición, México, 1967, Pág. 75.

rados ante la ley; en este sentido, como igual protección a los dos sexos, debe entenderse el Artículo 8o. de la Ley.

El segundo elemento, el beneficiario de los servicios prestados, podrá ser una persona física o moral de conformidad con lo establecido en el Artículo 10 de la nueva Ley "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Consecuentemente la mujer y el menor serán sujetos de Derecho Laboral al prestar servicios subordinadamente; es decir, mediante una relación contractual que puede ser individual o colectiva, en el cual se establecerán las bases para obtener el presupuesto lógico por operar en determinada empresa, siendo este presupuesto el pago de un salario que deberá cubrir el patrón que como habíamos dejado asentado, es la otra parte en dicha relación de trabajo o mejor dicho en la relación jurídica.

En ese orden de ideas podemos afirmar que no existe diferencia entre el hombre y la mujer en cuanto prestadores de servicios y en su calidad de trabajadores. No así con el menor de edad, que para ser sujeto de derecho laboral, debe cumplir con los requisitos que la ley le impone; es decir, que para que pueda haber relación de trabajo, éste deberá presentar un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo toda vez que, sin este requisito ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Estando la mujer en igualdad de derechos y teniendo las mismas obligaciones nos preguntamos —¿es la mujer casada un sujeto de derecho?— claro que lo es, ya que estando considerada en igual plano que el hombre, no se hace necesario que tenga que solicitar al marido su consentimiento para que pueda celebrar contrato de trabajo ni para ejercitar los derechos que de él se deriven. Ahora esto es más notable ya que para el derecho laboral, la mujer interesa sólo en función y protección de la maternidad.

Sin embargo, en nuestra legislación civil, se prevé que además del trabajo fuera del hogar, ésta tendrá a su cargo la dirección y cuidado de los trabajos de éste. Por ende cuando

se perjudique la misión de la mujer en el hogar, ésta no podrá desempeñar un trabajo si el marido se opone a ello; en todo caso, claro está de que él subvenga en las necesidades del hogar. En estos casos, la contradicción que existe entre la legislación laboral y la civil, admite en derecho mexicano así como en el extranjero aceptar la posibilidad de esta limitación, ya que no se podrían destruir instituciones fundamentales como lo es la familia, cuando no existan necesidades que apremien a la economía de la misma. (*)

3.—LA MUJER Y EL MENOR COMO SUJETOS CAPACES DE DERECHOS Y OBLIGACIONES

Hemos dejado constancia de cómo la mujer y el menor son sujetos de derecho, nos toca aquí analizar a esos mismos sujetos, pero ahora señalando cuándo son capaces o incapaces de tener derechos y consecuentemente obligaciones.

La capacidad es el atributo más importante de las personas. Todo sujeto de derecho, por el simple hecho de serlo, debe tener capacidad jurídica; ésta puede ser total o parcial.

Se entiende por persona jurídica, el ente capaz de derechos y obligaciones; es decir, el sujeto puede ser susceptible de tener facultades y deberes, de intervenir en las relaciones jurídicas, de ejecutar actos jurídicos, en una palabra, el ente capacitado por el derecho para actuar jurídicamente como sujeto activo o pasivo en dichas relaciones.

La capacidad se divide en: capacidad de goce y capacidad de ejercicio.

Es la capacidad de goce el atributo esencial e imprescindible de toda persona, ya que la capacidad de ejercicio que se refiere a las personas físicas, puede faltar en ellas y sin embargo, existir la personalidad. (75)

Dijimos pues, que la capacidad de goce es la aptitud de

(*) Artículos 168, 169, 170 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales (CONFERE).

(75) ROJINA VILLEGAS RAFAEL, Op. Cit. Pág. 158.

ser titular de derechos o para ser sujeto de obligaciones. Todo sujeto debe tenerla. Si se suprime, desaparece la personalidad, por cuanto que impide al ente la posibilidad jurídica de actuar.

La capacidad de ejercicio supone la posibilidad jurídica en el sujeto de hacer valer directamente sus derechos, de celebrar en nombre propio actos jurídicos, de contraer y cumplir con sus obligaciones y de ejercitar las acciones conducentes ante las autoridades del trabajo. Por lo tanto, la incapacidad de ejercicio impide al sujeto hacer valer sus derechos, celebrar en nombre propio actos jurídicos, contraer y cumplir sus obligaciones o ejercitar sus acciones. Son incapaces los menores de edad, los que sufren perturbaciones mentales o carecen de inteligencia. De tal manera, mientras que no exista ninguna causa de las ya enumeradas que incapaciten al sujeto, éste podrá contratar libremente, como nos lo indica el Artículo 1798 del Código Civil al decirnos: "Son hábiles para contratar todas las personas no exceptuadas por la ley". Por lo tanto, la incapacidad debe estar expresamente declarada en la ley.

El trabajador es uno de los sujetos del ordenamiento jurídico laboral, con capacidad jurídica, ya de goce ya de ejercicio. Todo el que presta a otro un servicio es capaz de hacer valer por sí mismo, los derechos que la ley le otorga; y para responder por sí mismo, respecto de las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo.

De tal manera que nuestro legislador, siguiendo los principios internacionales quiso que la mujer gozara de capacidad para contratar, no siendo objeto de discriminación por su sexo y teniéndola en igualdad de derechos; es decir, en igualdad jurídica respecto de los hombres en lo referente a la contratación laboral, toda vez que su rendimiento de mano de obra en algunos aspectos, ha quedado establecido que es tan efectivo como el masculino.

La ley establece la capacidad para contratar respecto a los mayores de 16 años teniendo además plena capacidad ante las autoridades laborales las acciones que nazcan de la relación o del contrato de trabajo. También los mayores de 14 pero menores

de 16 años pueden celebrar el contrato de trabajo mediante la autorización a que se refiere la ley, de donde se deriva a su vez la capacidad procesal de los mismos (*) dicha autorización debe ser firmada por sus padres o tutores, a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

El patrón que viole las disposiciones contenidas en la Ley respecto del menor será responsable y queda obligado ante las autoridades del trabajo. Por ende aseguramos que la capacidad de ejercicio para la mujer y el menor, así como para todo trabajador en general, se deriva en el momento de prestar sus servicios subordinándose a otra persona.

Al haber examinado a las personas jurídicas individuales o físicas nos pudimos dar cuenta de cuáles pueden tener incapacidad legal para ser sujetos de derechos y obligaciones. Paralela a esta incapacidad el maestro De la Cueva nos explica cómo también pueden haber personas jurídicas colectivas o morales que por su naturaleza pueden ser incapaces, así nos dice: "El Derecho del Trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación de servicios"; ahora bien, las personas morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza de como podrían aplicárseles reglas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc. (76)

4.—LA MUJER Y EL MENOR PRESTANDO UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO.

Siendo el derecho del trabajo un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador; parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es en razón de ella, que impone al patrón cargas y obligaciones.

La prestación de servicios subordinados, es el hecho que conforme al derecho del trabajo debe estipularse conviniendo, tanto el trabajador como el patrón, sobre las condiciones, bajo

(*) Comentario al Artículo 23 de la Nueva LFT.

(76) DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. Pág. 416.

las cuales debe prestarse el servicio y teniendo como punto de partida bases mínimas que el Artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria consignan, en pro del trabajador, bases que en ningún momento deben contravenirse.

La prestación de servicios subordinados de la mujer y el menor están sujetos al contrato de trabajo, ya sea individual o bien en su forma colectiva. Los sujetos del contrato de trabajo son el trabajador, que es la persona que presta su actividad profesional y el empleador que paga el precio de esa prestación de servicios.

El término trabajador es una denominación genérica que comprende a toda persona que realice un trabajo ya sea autónomo o subordinado; pero como ya hemos dicho el contrato de trabajo comprende únicamente el trabajo subordinado y sólo pueden ser sujetos del mismo como trabajador las personas físicas, ya que las personas jurídicas morales no pueden prestar servicios personales. En cambio pueden ser sujetos de contrato de trabajo como empleador las personas físicas y las personas jurídicas o morales.

Nuestra Ley nos dá el concepto de Contrato Individual al decirnos: "Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario", Artículo 20 Párrafo II. De esta manera, la contratación individual es una de las formas por las que la ley opera en beneficio del trabajador.

Otra forma de contratación laboral es la Colectiva, constituyendo una figura especial que regula las relaciones entre trabajadores y empresa. La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 386 nos lo conceptúa de la siguiente manera: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

En derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho

prominente de lucha de clases y no constituye una entrega en la lucha de la clase obrera durante su vigencia.

En el contrato de trabajo, las partes pueden convenir los derechos y obligaciones que cada una toma a su cargo siempre que no se reduzcan los beneficios que acuerda la ley laboral.

Cuando no se estipulan las condiciones de trabajo se entiende que las partes se someten a las condiciones generales que establecen las leyes, reglamentos y convenios colectivos. Pero el solo acuerdo de voluntades sobre el servicio que debe prestarse y la correspondiente remuneración, no nacen ni el deber de obediencia, ni la facultad de mandar. Consecuentemente, y en tanto que el trabajador no inicia el servicio, no está obligado a obedecer al patrón, ni éste tiene el derecho de mandar a aquél. Así pues, cuando se inicia el servicio, nace esa situación general que se llama subordinación.

Erich Molitor citado por el maestro De la Cueva nos lo explica en un párrafo brillante al decir: "La subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del contrato individual de trabajo, cualesquiera que sea el concepto que se tenga de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que sólo se realiza; ésto es, existe a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono".

Consecuentemente existe una diferencia esencial entre la relación de trabajo y los contratos de Derecho Civil, siendo así, como el derecho del trabajo toma en cuenta, no el origen de la relación de trabajo, sino la prestación del servicio.

Por los razonamientos expuestos, se hace evidente que tanto la mujer así como el menor pueden prestar sus servicios subordinadamente ya por contrato individual ya bajo las modalidades que se consignan en una contratación colectiva.

Cuando decimos que el trabajador al recibir una retribución tiene la obligación de prestar sus servicios subordinadamente estamos contraviniendo al mensaje del Artículo 123 de nuestra Constitución que con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del Artículo 123, que las relacio-

nes entre trabajadores y patronos serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber social es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patronos sobre los trabajadores recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las *locatios* donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro, mediante una remuneración. (*)

5.—LA MUJER EN EL DESEMPEÑO DE OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES.

Las diferencias entre los sexos han determinado en muchas sociedades una división de trabajos entre hombres y mujeres aunque ello no constituya un hecho forzoso e ineluctable, ya hoy en día hay comunidades en las que individuos masculinos y femeninos participan en las mismas labores.

Asimismo, la diferenciación sexual ha traído consigo en algunas culturas sobre todo en épocas pretéritas, una subordinación de la mujer al hombre en el campo social propiamente dicho aunque ese fenómeno ha ido desapareciendo o disminuyendo progresivamente en muchas regiones del mundo. (77)

Durante el devenir histórico de las sociedades, la mujer ha tomado participación algunas veces en mayor otras en menor grado, en las actividades sociales y es así como ha dejado demostrada su participación tanto en aspectos culturales, económicos, políticos, religiosos, así como en la civilización entera,

(*) *Comentario al Artículo 8o. de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

(77) RECASENS SICHES LUIS, "Tratado General de Sociología" Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1960, Pág. 306.

si no como hubiera querido, al menos ha dejado una huella constante que servirá hasta alcanzar esa supuesta igualdad que ahora le concedemos.

Debemos saber antes que nada que la función más importante que tiene la mujer es el de la procreación humana, función que por demás sabemos no podemos delegarla en otros entes; es decir, es intransferible o insustituible, y que le hace asumir esa grave responsabilidad, como lo es el de traer al mundo a los hijos y cuidar de ellos proporcionándoles medios adecuados para su desarrollo y desenvolvimiento. No entendiendo con ello que la mujer debe centralizar su vida en dicha función.

Teniendo la mujer plena capacidad para participar en sentido actuante en todas las actividades sociales, actualmente cuenta con un gran campo de acción y acceso a todas las profesiones en general, en la vida social en todas sus manifestaciones: intelectuales, artísticas, económicas, religiosas, científicas, políticas, etc.

Políticamente la mujer ha luchado, así como en otros tantos aspectos de la vida social, por conseguir la igualdad jurídica con el hombre; el derecho de voto y ser votada para cargos públicos le fue negado durante muchos años.

En nuestro país uno de los primeros Estados en concederles este derecho fue el de Chiapas. Por decreto de fecha 14 de mayo de 1925, la H. Legislatura concedió a la mujer mayor de 18 años de edad, igualdad de derechos políticos con el hombre: el derecho de votar y ser elegida para ocupar puestos públicos locales en elección popular. (*)

En 1953 en que el sistema electoral adquirió nuevo contenido y vigor, así como mayor amplitud al otorgarse constitucionalmente a la mujer el derecho general de voto, limitado hasta entonces a escala municipal. Con esa medida atinada y positiva por todos conceptos se amplió el horizonte de la democracia, se enriqueció la vida política y se hizo plena justicia a la mujer copartícipe, en unión del hombre, en casi todas las tareas na-

(*) Sección de Gobierno Constitucional del Estado de Chiapas, Decreto de 1925.

cionales. Era un paso que las fuerzas políticas esperaban y demandaban, hacia tiempo que el país exigía con apremio y que las propias mujeres propiciaron con su valioso comportamiento en cuanta actitud hizo posible su concurso. (78)

El sistema electoral, vivificado en esa disposición, cobró nuevo aliento y amplió democráticamente sus bases. Se expresó desde entonces, y el tiempo lo ha confirmado, que el derecho de voto de la mujer no se consagraba para el simple objeto de aumentar el número de sufragios en tantos o cuantos millones, sino para enriquecer la democracia con el aporte inestimable de quienes habían de promover con el tiempo un cambio cualitativo, y no sólo de cantidad en la vida política del país. (79)

(79) FUENTES DIAZ VICENTE. Op. Cit., Pág. 132.

(78) FUENTES DIAZ VICENTE, "Origen y Evolución del Sistema Electoral", México 1967, Pág. 131.

CAPITULO IV

NECESIDAD DE PROTEGER A LA MUJER TRABAJADORA Y AL MENOR DE EDAD

1.—El derecho protector de las mujeres y los menores; 2.—Labores prohibidas: a) Trabajo insalubre o peligroso, b) Trabajo nocturno industrial, c) Trabajo nocturno comercial; 3.—La Jornada de Trabajo: Jornadas Diurna, Nocturna y Mixta; 4.—Prohibición del trabajo extraordinario; 5.—Protección especial para las madres trabajadoras: a) Trabajo que requiere esfuerzo físico, b) Descanso pre y post-partum y en la lactancia, c) Protección que le da la Ley del Seguro Social, d) Protección de la Ley del ISSSTE; 6.—Una política de maternidad en la industria.

1.—EL DERECHO PROTECTOR DE LAS MUJERES Y LOS MENORES

A medida que la industria fue desarrollándose, la fuerza motriz va supliendo la fuerza física de los hombres y se hace necesario el empleo de mujeres y niños en la producción.

El trabajo de la mujer y el niño fue, por tanto, el primer grito de la aplicación capitalista de la maquinaria.

La burguesía aprovechándose de ciertas circunstancias personales de las mujeres las hacían trabajar en forma inhumana, además de reducir considerablemente los salarios; asimismo, el

desarrollo técnico ha ido invadiendo cada día el terreno de los niños arrebatándoles esos bellos momentos de su infancia, en que los juegos infantiles y el estudio se hacen necesarios, haciendo de ellos criaturas física y psicológicamente deformes, tomando en consideración que en la inmensa mayoría de los casos, el adolescente truncaba su preparación escolar, por necesidad inminente de ayudar económicamente a su familia, privando a la sociedad de la inteligencia que podrían desarrollar; ocasionando con ello consecuentemente trastornos en el progreso. De este modo (80) aquel instrumento gigantesco creado para eliminar trabajo a los obreros se convertía inmediatamente en medio de multiplicación del número de asalariados, colocando a todos los individuos de la familia obrera, sin distinción de edad ni sexo, bajo la dependencia inmediata del capital. Los trabajos forzados al servicio del capitalismo vinieron a invadir y usurpar no sólo el lugar reservado a los juegos infantiles, sino también el puesto del trabajo libre dentro de la esfera doméstica y, a romper con las barreras morales, invadiendo la órbita reservada incluso al mismo hogar.

Sin embargo, la burguesía no se conformó solamente con utilizar el trabajo femenino y de los menores en las jornadas diurnas, sino también en las nocturnas, porque en ambas rendían una garantía considerable; toda vez que la maquinaria no paraba un solo instante y como era de suponerse, esta clase de trabajo condujo a la prostitución e inmoralidad del sexo débil en los complejos industriales.

De esta manera encontramos al obrero en general luchando no sólo por sus intereses, sino también por la consecución de la protección de las mujeres trabajadoras realizando luchas masivas, para algunas conquistas en favor de sus esposas e hijos. Por lo general las condiciones de trabajo logradas por los adultos, resultaron en cierto modo favorables para las mujeres y los niños.

En nuestro país, como en la mayor parte del mundo la legislación del trabajo se ha ocupado preferentemente de la protección de las mujeres y los menores, por tratarse de seres que

(80) MARX CARLOS, "El Capital", Tomo I, Págs. 323 y 324.

por su condición necesitan de una mayor protección moral y material, y por estar menos capacitados para discutir sus condiciones de trabajo y defenderse contra la explotación capitalista.

“El Derecho Protector de las mujeres y los menores es la suma de normas jurídicas que tiene por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos de los menores y de las mujeres, en cuanto trabajadores”. (81)

El derecho protector de las mujeres y los menores es una reglamentación especial, o sea que las mujeres y los menores trabajadores gozan de la protección general que otorga el derecho del trabajo a todos los obreros, pero, por razones particulares la protección es más acentuada.

También podemos asentar que la protección particular que se les otorga a los trabajadores no es porque se consideren incapaces, como lo veremos más adelante, y menos aún por motivo de inferioridad. El hombre y la mujer son contemplados como seres iguales, pero la naturaleza ha destinado a la mujer la función altísima de la preservación de la especie humana, al atribuirle el carácter de sujeto activo en la reproducción de la vida. Así pues, por las funciones naturales y sociales de unos y otras, nuestro legislador tuvo a bien dictar normas especiales, que permitan a la mujer el cumplimiento de sus funciones. Por otra parte, este mismo derecho protector, ese cúmulo de normas, tienen el propósito de asegurar la educación, el desarrollo físico, la salud y la moralidad de los trabajadores menores, entendiendo por éstos, aquellas personas de ambos sexos que no han cumplido 16 años.

El derecho protector de los menores corre parejo con la protección de las mujeres; las diferencias fundamentales se relacionan con la limitación de la jornada de trabajo y con algunas modalidades para las labores antisociales, insalubres y peligrosas.

De estas ideas, relacionadas con la premisa de que estamos en presencia en nuestro tiempo de la necesidad de trabajo feme-

nino, son realidades que los ordenamientos jurídicos deben contener, para una eficaz regulación de las conductas en atención a la protección del bien jurídico más valioso; esto nos explica en consecuencia, el por qué la prohibición del trabajo insalubre y peligroso para la mujer, pues protege su equilibrio fisiológico e indirectamente la función biológica de la reproducción.

La preocupación del legislador acerca de las mujeres y de los menores que trabajan se condensa en el texto Constitucional. Contiene ésta, como norma, medidas para asegurar la protección de unas y otros; constituyen en esa forma, un derecho de carácter esencial, reglamentado por nuestra Nueva Ley, que es una ley reguladora y de protección del trabajo, sin sometimiento a una condición determinada; ello se explica por causa de la finalidad que debe cumplir, evitando exclusiones, que podrían dar margen a situaciones perjudiciales, precisa y necesariamente para aquellos que se ha tratado de proteger. Allí donde se encuentre una mujer o menor que trabaje, sea como consecuencia de un contrato de trabajo o sin él, allí llega la protección de esta Ley.

En general, el trabajo de la mujer y el menor se regula a través de las normas contenidas en el Código Laboral; en otros casos, esa regulación aparece a través de leyes que encuadran el trabajo de los menores y de las mujeres (Ley del Seguro Social, Ley del ISSSTE), igualando a unos y otras en su situación de inferioridad de estas últimas; por más que el trabajo sea distinto y que dentro del de los menores se comprendan a los de uno y otro sexo. En ocasiones, la reglamentación del trabajo de las mujeres se hace por reglamentación especial privativa de ellas, y más frecuente es que esa reglamentación proteja en especial a las madres trabajadoras, como lo veremos más adelante.

2.—LABORES PROHIBIDAS

La mujer y el menor en la actualidad, por regla general, tienen derecho a desempeñar toda clase de labores; no obstante esta afirmación hay casos específicos en que la Ley Federal del Trabajo prohíbe la labor de éstos, cuando se desarrolla en lu-

gares insalubres, peligrosos, etc., principalmente como medida de protección de la trabajadora, en función de su descendencia.

Casi en todas las legislaciones del mundo o en la mayoría de los países, existe la prohibición de las mujeres y los menores para desempeñar ciertas labores, que por sus propiedades resulten ser perjudiciales a la salud de éstos.

Siendo el trabajo de los menores tan exhaustivo ya que realizan un agotamiento de fuerza física y mental en igual o tal vez, en mayor que el sistema feudal, resulta que el capitalista está dando una muerte prematura a los futuros trabajadores adultos. Asimismo, estando la mujer ligada al porvenir de la población en forma más íntima que el hombre, toda vez que la función biológica de reproducción de aquella le da un carácter fundamental en el seno de la célula social: *la familia*; que constituye un factor entrelazante entre sus miembros, dando a su vez estabilidad al hogar; debe por ello prohibírsele los trabajos perjudiciales, pues la mujer sana es la mejor garantía para el hogar y el futuro de la raza.

Desde el siglo pasado se notó la necesidad de proteger a la mujer y al niño contra el abuso de las empresas; pocas fueron, sin embargo, las medidas que adoptaron. Alemania marchó a la cabeza del movimiento. Por vez primera dicta una disposición prohibiendo el trabajo nocturno industrial y señalando algunas empresas especialmente peligrosas o insalubres donde no podían utilizarse sus servicios.

Casi nada se hizo en los demás Estados europeos, y como lo hace notar Paul Pic (82) es sorprendente que en Francia no existiera, sino hasta los últimos años una legislación protectora de las mujeres en cinta y paridas: lo único que se había conseguido fue la reducción de la jornada de trabajo a once horas, pero como medida general para todos los trabajadores.

La Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores es el primer organismo que se preocupó por la protección internacional de las mujeres y al mismo tiempo se ocupó de los menores.

(82) PAUL PIC, Citado por DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit., Pág. 901.

El plan de Conferencias de Berna tendía a la prohibición del uso del fósforo blanco y la del trabajo nocturno de las mujeres, en 1905 nada se logró por la oposición de algunos delegados belgas, siendo hasta el año siguiente cuando se firmó un proyecto de tratado que para 1912 estaba puesto en vigor. En 1921 se aprobó el proyecto que prohíbe el uso de la cerusa en la pintura, especialmente cuando trabajen mujeres.

En 1935 se prohíbe el trabajo subterráneo de las mujeres y en 1952 la protección se extiende a la industria, el comercio y la agricultura; se amplían a 12 semanas los descansos parturientos.

Cuando por primera vez se dictaron leyes prohibiendo el trabajo infantil en las minas, la burguesía europea reaccionó en forma escalofriante valiéndose de todos los medios posibles para abrogarlas.

Posteriormente, en 1882 se realiza una reglamentación para los menores y no es sino a principios del siglo, cuando se les otorgan algunas prerrogativas, tales como la prohibición de realizar labores en algunos lugares insalubres, reducción de la jornada de trabajo a seis horas diarias, prohibición de realizar trabajos nocturnos, incapacidad para trabajar a determinada edad, etc.

Es una preocupación social cuidar el lugar donde prestan sus servicios los menores de 16, y mayores de 14 años. Estos lugares son los que especifica la ley, con prohibición expresa para desempeñar trabajos de tal carácter. A continuación, haremos mención a estas labores prohibidas, tomando como punto de partida la Ley Federal del Trabajo mexicana, por considerarla apropiada por razones de método, explicando el alcance y contenido de tales, para conocer su razón de ser:

a) TRABAJO INSALUBRE

En México la fracción II del artículo 123 Constitucional dispone "... quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes de 16 años ...".

Asimismo, la Fracción I del Artículo 166 y el inciso e) de la Fracción I del Artículo 175 de la nueva Ley reproducen el deseo del Constituyente. Por otra parte, el artículo 167 de la misma Ley nos revela cuáles son estas labores al decirnos "Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto...".

Sin embargo, en la actualidad y en virtud de que la mujer tiene fácil acceso a todas las profesiones en la misma igualdad de circunstancias que el hombre, el legislador no quiso que fuera un principio completamente generalizado y así nos encontramos que, "no rige la prohibición contenida en el artículo 166 fracción I para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente" (Artículo 168 NLFT), observamos que si se han tomado las medidas de higiene y seguridad, han dejado de ser labores insalubres o peligrosas. Por otra parte, llamaremos la atención respecto al texto del Artículo 168, en el sentido de que el grado universitario o la experiencia en quien desempeña el servicio, no le resta insalubridad o peligrosidad al trabajo, por ello consideramos un absurdo esta salvedad que se pretende imponer a tal disposición.

La nueva Ley cambió completamente este capítulo, ya que la anterior concedía artículos por separado a las labores peligrosas y a las insalubres, por supuesto protegiendo a la mujer en general. Actualmente el interés es la de proteger la maternidad, o sea, no importa la mujer como ser humano sino en cuanto cumple dicha función.

"La generalidad de la disposición constitucional que prohíbe las labores peligrosas o insalubres para las mujeres se limita, y sólo serán objeto de reglamentación especial tales labores para

las mujeres embarazadas. a fin de evitarles daños y proteger la viabilidad del producto. Al efecto, el Presidente de la República deberá expedir un nuevo reglamento de labores insalubres o peligrosas con las características a que se refiere el nuevo precepto". (*)

b) TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL.

Está comprobado que el trabajo nocturno produce mayor fatiga y desgaste físico que el trabajo diurno, además causa diversos trastornos en la vida familiar y social. Por otra parte, las horas del día no se prestan para el descanso como las de la noche por propia gravitación de la naturaleza y por las molestias que causa la actividad diaria, ya sea del propio hogar, de la industria o del tránsito callejero, impidiendo gozar de un descanso prolongado y continuo que permita reparar las energías gastadas. El trabajo nocturno causa además alteraciones en el régimen y horario de las comidas, desorganiza la vida familiar y social causando trastornos fisiológicos, morales y materiales.

Por estos razonamientos, es evidente que el trabajo nocturno industrial tiene desde luego efectos nocivos para todos los trabajadores, por ende, con mayor razón para las mujeres, pues aparte del esfuerzo físico desarrollado, que agota a la trabajadora se expone a mayores riesgos profesionales. Así pues se ha reconocido que se debe proteger ante todo la mano de obra femenina contra dichos efectos por razones de orden social, toda vez que no le permite la atención durante el día a otras ocupaciones de su hogar, como el cuidado de sus hijos, las tareas domésticas, estudios, etc., obligándola a reducir el tiempo que todo mundo tiene reservado para descansar, ya que comprobado está, el sueño es reparador de las energías desgastadas.

Por otra parte, existen ciertos peligros morales a que pueden estar expuestas las mujeres que trabajan de noche; adquieren así una importancia mayor o menor según las condiciones de trabajo y de vida.

(*) Comentario al Artículo 167 NLFT.

Nuestra máxima Ley en su Artículo 123-Fracción II, establece la prohibición del trabajo nocturno industrial para las mujeres y los menores.

En esos mismos términos el Artículo 166 Fracción II de nuestra Ley lo prohibió también y en su Artículo 5o. Fracción XII del mismo ordenamiento, deja sin efecto legal las estipulaciones establecidas, bien de una manera escrita o verbal, en virtud de que las disposiciones de esta ley son de orden público. La misma fracción II del Artículo 123 que permite el trabajo de las mujeres en los establecimientos comerciales hasta antes de las 10 de la noche, está demostrando que el trabajo nocturno industrial, aún anterior a esa hora queda prohibido.

Respecto del trabajo nocturno industrial, se colocó al artículo 123 dentro de las prescripciones de la Convención de Berna y se adelantó a la Conferencia de Washington.

En Mayo de 1905 en la Conferencia de Berna, en la cual participan casi todos los países europeos, se presentó un proyecto relativo a la prohibición del empleo en trabajo nocturno industrial a las mujeres lográndose que en 1906 culminara con la prohibición absoluta sin distinción de edad de la mujer.

La Organización Internacional del Trabajo ha efectuado varios convenios sobre el trabajo nocturno. El convenio actual no permite el trabajo de las mujeres empleadas durante la noche a menos que se trate de empresas familiares. (83)

c) TRABAJO NOCTURNO COMERCIAL

La Constitución prohíbe también el trabajo en establecimientos comerciales para las mujeres y los jóvenes de 16 años después de las 10 de la noche, pero esta prohibición sólo es de tipo teórico ya que frente a ella se ha impuesto la realidad, debido a que a veces nos encontramos con mujeres que trabajan no sólo después de las 10 de la noche, lo cual ya estaría violando nuestra Carta Magna, si no hasta altas horas de la madrugada, repercutiendo en perjuicio de su salud, pues por lo regular la mu-

jer trabajo o no, tiene que hacer frente a las obligaciones que el contrato de matrimonio le depara, sin que lo impidan las autoridades. Sólo una reforma constitucional adecuada, tomando en cuenta el desenvolvimiento económico y cultural podría justificar el trabajo de las mujeres en los mencionados establecimientos. (*)

De esta manera aplicando estrictamente la disposición constitucional habría que prohibir el trabajo de las mujeres en espectáculos públicos, en los hoteles, hospitales, etc. Pero muchas veces se requiere el trabajo femenino en lugares donde por las condiciones del mismo lo deben atender mujeres para el trato de mujeres y que no pueden ser atendidas por hombres; por esto es que ninguna legislación se ha atrevido a prohibir el trabajo nocturno de las mujeres en establecimientos comerciales y que la Organización Internacional del Trabajo tampoco ha emprendido esfuerzo alguno en ese sentido. Ciertamente no se llenan todas las finalidades que hemos asignado a la prohibición, pero todos estos fines tienen como límite el interés de las mismas mujeres y la imperiosa necesidad social.

Dadas las circunstancias anotadas anteriormente, han motivado la restricción del trabajo nocturno limitando la duración de la jornada prohibiéndolo para ciertas actividades, para los menores de 18 años en establecimientos comerciales y para mujeres, con algunas excepciones para estas últimas, o sea, se exceptúa para las mujeres los servicios de enfermeras y domésticas, como así también de espectáculos públicos en las que podrán trabajar las mujeres mayores de 18 años.

Nuestra nueva Ley prohíbe la utilización de trabajadores menores (Artículo 175, Fracción I), en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y en trabajos susceptibles de afectar la moralidad o las buenas costumbres, medida particularmente importante para las mujeres menores, pues tiende a evitar su prostitución.

3.—LA JORNADA DE TRABAJO

En la antigüedad y durante el régimen corporativo la jornada de trabajo fue de sol a sol, con descanso a medio día para

(*) Comentario al Artículo 166, Fracción III NLFT.

el almuerzo. El trabajo nocturno no se practicaba, ya sea porque el reducido mercado local no lo hiciera necesario o bien porque la falta de luz adecuada hacía deficiente la obra.

Con la evolución industrial impuesta por el maquinismo y la supresión del régimen corporativo, desapareció toda reglamentación en materia de trabajo y se implantaron jornadas hasta de 15 horas, no sólo para los hombres sino también para las mujeres y los menores.

Como hemos visto en el curso de nuestro estudio, la jornada de trabajo, es uno de los puntos medulares de la lucha de los trabajadores del siglo pasado; es decir, ha sido factor determinante a través de la historia del movimiento obrero.

La limitación de las horas de trabajo se funda, no sólo en razones de orden social, sino conservación de la salud de quienes trabajan y en razones económicas; obtener la mayor capacidad de producción del individuo sin que sufra las consecuencias del agotamiento de prolongadas jornadas.

En México, las causas que originaron la lucha por conseguir una jornada humana, no fueron diferentes a todos los demás países, sólo que aquí se acentúa un poco más dicho movimiento social. Y así lo vemos consignado en nuestra Carta Magna al establecer la duración de la jornada máxima que será de 8 horas.

Sin embargo, este precepto tiene carácter general y no aplicación inflexible y rígida como podría creerse. Existen excepciones al respecto que son producto de factores como el período del día en que se trabaja, la clase de trabajo, la edad y el sexo del trabajador y otras consideraciones, algunas determinadas por el Artículo 123 Constitucional y otras por la Ley reglamentaria.

Por otra parte es conveniente observar que la de 8 horas es la jornada máxima que no se puede sobrepasar; pero cuando se trate de labores en extremo peligrosas, inhumanas o que puedan causar daño al trabajador, obviamente la jornada se podrá reducir, o sea, que deberá ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza, aplicándose los principios sociales en materia de Jornada de Trabajo.

JORNADAS: DIURNA, NOCTURNA Y MIXTA

Después de haber analizado la jornada en general, haremos la distinción entre jornadas diurna, nocturna y mixta; toda vez que allí podremos apreciar a la mujer y al menor. Ya que atendiendo a su condición es importante saber cuantas horas pueden estar al servicio de un patrón.

El artículo 123 Constitucional establece dos tipos de jornada: la diurna y la nocturna. La mixta no la prevé, sin embargo, ésta no choca en contra del contenido de aquél, todo lo contrario, viene a llenar una necesidad en lo que respecta a los horarios de trabajo.

El artículo en análisis ha sido considerado por algunos autores como anticonstitucional, ya que la Constituyente del 17 no previó la jornada mixta. Sin embargo, dada la facultad para el Congreso de la Unión de legislar en materia laboral, es la que dio oportunidad de que éste nos estableciera la jornada mixta como aquella que comprende parte de la diurna y parte de la nocturna.

Así pues, nuestra nueva Ley reglamentaria crea tres clases de jornadas:

“Jornada Diurna, es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada Nocturna, es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada Mixta, es la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más se reputará jornada nocturna”. Artículo 60.

Asimismo, la misma Ley nos dice la duración en cada una de ellas al expresar: “La duración máxima de la jornada será: 8 horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”. Artículo 61.

Se ha dado lugar a que algunos autores consideren que la

mujer está impedida para trabajar jornada mixta, atento a lo dispuesto por el Artículo 123 Constitucional en su Fracción II. Es de considerarse también que en la misma situación se encuentra el menor de edad.

Pero como el citado Artículo no especifica ninguna prohibición para las mujeres, se hace posible la existencia de la jornada mixta para todas las mujeres en general. Sin embargo, debería prohibírsele a la mujer y al menor el desempeñar una jornada mixta de trabajo, ya que no disponen del tiempo suficiente para atender, en forma adecuada las necesidades del hogar y escolares respectivamente.

Es indudable que la mujer no podrá laborar legalmente en jornada mixta industrial, ya que queda prohibido para ésta el trabajo nocturno industrial. Pero tratándose de trabajo en establecimientos comerciales la propia Fracción II del Artículo 123 Constitucional, autoriza el trabajo de la mujer siempre y cuando no exceda después de las 10 de la noche.

Por otra parte, el Artículo 177 de la propia Ley establece el tiempo en que el menor podrá estar a disposición de un patrón: "La jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de seis horas diarias...".

Después de haber analizado brevemente la duración del trabajo, nos pudimos dar cuenta que la limitación de la jornada es una medida que tiende a la protección física y mental del trabajador, y de una manera especial a la mujer y al menor. Se ha sostenido que la jornada prolongada es antihigiénica y anti-económica, pues además de producir desgaste físico y atrofia moral del individuo, pasado cierto límite de horas el rendimiento del obrero pierde su eficacia en calidad y cantidad. Que el desgaste excesivo del material humano conspira contra los intereses de la sociedad y del Estado, pues inutiliza o disminuye prematuramente al trabajador convirtiéndolo en una carga para la sociedad, por lo que el Estado debe protegerlo aún contra la voluntad de los propios interesados.

4.—PROHIBICION DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO

La prohibición del trabajo extraordinario se justifica por

el constante abuso que del trabajo de las mujeres y los menores se haría, independientemente que se propiciaría romper el equilibrio fisiológico de aquélla; fue así como nuestro Constituyente lo prohibió para la mujer y el menor, toda vez que trató de darles la protección necesaria atendiendo a su condición física que en ningún caso es superior a la del hombre adulto.

La Fracción XI del Artículo 123 nos dice: "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de 16 y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo".

Del anterior precepto se desprende que pueden ser dos las causas que den origen al trabajo extraordinario y éstas pueden ser bien de orden técnico o bien económico.

Las circunstancias extraordinarias o necesarias de orden técnico pueden considerarse como aquellas encaminadas hacia la preparación o vigilancia de fermentaciones, polvos, líquidos o maquinaria sin la cual pudiéramos decir, no podría iniciarse el trabajo al día siguiente o porque requiera una especial atención que sin ésta implicaría su destrucción.

Las necesidades o causas de orden económico, bien pueden ser motivo de una mayor demanda en los productos que se elaboren.

Nuestra Ley Reglamentaria siguió el principio constitucional de prohibir el trabajo extraordinario a la mujer y así lo encontramos consignado en su Artículo 169 que nos dice: "Las mujeres no prestarán servicios extraordinarios. En caso de violación de esta prohibición las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada".

Asimismo, quedó establecido que los menores no prestarían trabajos extraordinarios, así lo encontramos consignado:

“Queda prohibida la utilización de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio...”. Artículo 178 NLFT.

La prohibición de servicios extraordinarios para las mujeres no es una discriminación para las mismas, sino una protección especial por lo que representa la mujer en la vida, es decir, el cumplimiento de un imperativo biológico y social; de modo que la sanción se justifica y hasta debió elevarse para hacer efectiva tal prohibición.

De otra manera, tal sanción podría consistir no en una retribución mayor, ya que por grande que pueda ser, con ese mismo dinero en la mayoría de los casos no se recuperan las energías perdidas; una buena medida sería proporcionar descansos subsecuentes al trabajo extraordinario, es decir, que por cada hora laborada extraordinariamente por la mujer trabajadora, su patrón debe darle un día de descanso con disfrute de salario, o por lo menos que sea medio turno. Considerando que dicha medida sí haría posible la real y efectiva protección que la Ley Federal del Trabajo pretende dar a la mujer trabajadora y al menor de edad.

5.—PROTECCION ESPECIAL PARA LAS MADRES TRABAJADORAS

Con el fin de impedir los abusos que en relación al trabajo de la mujer se producía, se ha adoptado una estricta reglamentación destinada a fijar la duración de la labor, la exclusión del trabajo nocturno, su prohibición en tareas insalubres o peligrosas. Se establecen así normas rigurosas, principalmente respecto a aquellas industrias en las que se utilizan substancias particularmente nocivas para la salud; como plomo, mercurio, fósforo, etc., o en las ocasiones en que la mujer, por su estado, puede resultar más afectada como durante el embarazo o en la lactancia. Las normas de protección de la legislación laboral se acentúan así en determinadas situaciones.

La protección de la mujer deriva de su especial condición y tiende a crear un sistema de privilegio, que aquí no deriva

de la edad, sino del sexo. Si bien el principio de libertad de trabajo y de la igualdad ante la ley, exigida como conquista universal en el presente, parecería oponerse a cualquiera situación de excepción a favor de la mujer que trabaja lo cierto es que las medidas de protección adoptadas derivan de su debilidad física en relación al hombre; y también por razones de moralidad motivos de orden familiar y otros fisiológicos. (84)

Por otra parte, la maternidad exige una protección especial tanto en el período anterior como en el posterior al parto, pues en estas épocas se encuentra la mujer impedida para trabajar. Finalmente y atenta la extraordinaria importancia que tiene en el hogar la obra educacional de la mujer, es necesario evitar el peligro de la pérdida de los principios morales. (85)

a) TRABAJO QUE REQUIERE ESFUERZO FISICO

Está demostrado científicamente que la mujer suele resistir menos al esfuerzo físico que el hombre, por no tolerar ciertos trabajos rudos, la mayor delicadeza y susceptibilidad de los sentimientos femeninos impone ciertas razones de moralidad en el trabajo de la mujer que no se dan en el hombre; está consagrada al hogar y es quien lleva la pesada carga de éste; la atención de los hijos está directamente bajo su cargo, con mayor responsabilidad durante la niñez; lo cual justifica la prohibición del trabajo nocturno para ellas. Por último las funciones de la maternidad imponen una reglamentación privativa y restrictiva de su trabajo.

Mucho se ha dicho y se ha escrito sobre los pesos que puede levantar una mujer y la forma en que debe hacerlo. El alzar pesos excesivos o acarrearlos en forma incorrecta, puede perjudicar seriamente la estructura física de la mujer y agravar las dificultades en el parto. Las consecuencias del embarazo, tales como las alteraciones de la respiración, el pulso y la composición de la sangre, hacen a la mujer especialmente susceptible a sufrir perjuicios si levanta pesos grandes durante ese período.

(84) CABANELLAS GUILLERMO, Op. Cit., Pág. 621.

(85) DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit., Pág. 900.

Una obrera puede estar en el caso de empujar una carretilla o carretón de mano lleno de material. Puede hacinar madera o escoger chatarra o cargar camiones, oficios todos estos que pueden exigir el manejo de materiales relativamente pesados. También implican cierta postura o cambio de postura que puede forzar demasiado los músculos del abdomen, la espalda u otros.

Otra posible causa de daño para la salud, que hay que vigilar, es el uso de herramientas neumáticas como pulidores, taladradoras, lijadoras, escobillas de remachadoras, desincrustadoras y desbaratadoras. Los dos peligros principales que ofrecen provienen de la manera en que se agarren y de la vibración que experimenta la operaria.

Otras lesiones que pueden ser especialmente graves para las mujeres ocurren cuando la herramienta se apoya contra el pecho o los muslos.

Es poco lo que hasta ahora se sabe sobre el grado hasta el cual afecta especialmente a las mujeres el trabajo con las herramientas neumáticas. Parece que los desórdenes de la pelvis se agravan, sobre todo si la herramienta es pesada. También hay indicios de que cuando existen irregularidades de la menstruación, éstas se agravan con el uso hasta de remachadoras neumáticas livianas; pero tales indicios no son concluyentes por referirse a un solo corto número de mujeres.

La intervención de la mujer asalariada en el campo de la industria, ha sido determinante del aumento de la fuerza de trabajo y por ende, propiciado la acción tutelar del Estado con más empeño; concediéndole garantías, protegiéndola de las labores insalubres o peligrosas a su constitución física y genésica especiales así como la reglamentación y protección durante el embarazo y la maternidad. (86)

b) DESCANSO PRE Y POST-PARTUM Y EN LA LACTANCIA

Por las anteriores consideraciones, estimamos acertadas las limitaciones que la legislación sobre el trabajo impone para la

(86) "LA ENFERMERA INDUSTRIAL Y LA OBRERA", Traducida y publicada por el Servicio de Lenguas Extranjeras de la Secretaría de Estado de los Estados Unidos, Washington, D. C. Publicación T-C 293. Págs. 26 y 27.

futura madre en cuanto a su esfuerzo, ya que como tantas veces lo hemos dicho es fuente insustituible para la multiplicación de la especie humana, y por serlo, es interés inminentemente público que la descendencia no sea raquítica, en virtud de la debilidad física de la madre, adquirida por un desgaste desproporcionado de sus fuerzas, merced al trabajo.

De tal manera, de no existir una protección al trabajo de las mujeres, el Estado privaría de protección a los seres que aseguran la permanencia del mismo; los humanos de vida intrauterina. La maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior como en el posterior al parto, pues en esta época se encuentra la mujer impedida para trabajar.

La medida es de imperiosa necesidad para prevenir abortos y partos prematuros.

Esta es la razón por la cual, se justifica plenamente la intervención del Estado, como ente representativo de los intereses colectivos, en pro de la mujer trabajadora, a través del dictado de normas jurídicas que regulen la prestación de servicios pretendiendo siempre salvaguardar el interés de importancia que ella representa.

Es precisamente en orden a lo expuesto, donde encuentra plena justificación lo dispuesto por el Artículo 123 Constitucional, fracción V que establece "Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos".

Para la mujer en general es peligroso ejecutar trabajos pesados, pero mucho más lo es para la mujer próxima a ser madre; el período del embarazo requiere de muchos cuidados y si ésta desempeña estos trabajos pesados se podría ocasionar serios trastornos como el aborto, y en el mejor de los casos sobrevendrían a las madres enfermedades incurables y otros trastornos

del sexo, amén de nacimientos prematuros, que ocasionan en los niños retrasos mentales, anormalidades físicas, claro no como una regla general, pero como mira de remediar eso, se justifica plenamente la determinación del legislador al estatuir las medidas de protección a la mujer y su descendencia.

El descanso pre-partum lo encontramos establecido en la Fracción II del Artículo 170 de nuestra Ley al decir: "Las mujeres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: disfrutará de un descanso de seis semanas anteriores al parto...". Hemos insistido en páginas anteriores en el sentido de que la protección que los ordenamientos jurídicos laborales deben brindar a la mujer que trabaja, sea integral, esto es, comprender las hipótesis posibles a todos los estados fisiológicos de la mujer. En este orden de ideas la protección que las leyes del trabajo brindan a la mujer antes del parto, serían incompletas y trucas si no establecieran una adecuada protección a la mujer después del parto; esto debido independientemente al bien jurídico que la ley protege, como lo es la mujer trabajadora, ya que fundamentalmente el bien jurídico que la ley pretende proteger es la vida y normal desarrollo de que va a nacer, así como del que ha nacido.

Por otra parte, nuestra Ley también nos establece el descanso post-partum, al señalar: "Las mujeres disfrutarán de seis semanas de descanso posteriores al parto...". De esto podemos concluir que descanso post-partum es el período comprendido entre el parto y la recuperación física de la mujer madre, es decir, el desarrollo normal de recuperación después del alumbramiento y el puerperio.

En caso de que la recuperación no sea completa durante ese período, el mismo Artículo 170 en su Fracción III nos dice: "Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto".

A efecto de que el recién nacido, pueda ser alimentado a sus horas, la ley concede dos descansos por día para enferme-

dades que puedan serle ocasionadas al niño, por falta de atención alimenticia. Así lo encontramos también consignado en el ya mencionado Artículo 170 que en su Fracción IV dice: "En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa".

Respecto del pago de salario durante estos períodos es indispensable que la mujer tenga el percibo de tal íntegramente, en virtud de que en muchas ocasiones es la fuente de sostén con que cuenta y de donde obtiene los recursos para su subsistencia y la de los miembros de su familia. Así encontramos que nuestro Código Laboral reglamenta lo dispuesto por la fracción V párrafo *in fine* al establecer, "Durante los períodos de descanso a que se refiere la Fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la Fracción III, tendrán derecho al 50% de su salario por un período no mayor de sesenta días". Artículo 170, Fracción V.

c) PROTECCION QUE LE DA LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Por lo que hace a la mujer asegurada, el régimen de seguridad social constituye uno de los propósitos esenciales de protección y garantías para la mujer trabajadora, sobre todo en lo que concierne a las tres etapas de la maternidad: embarazo, parto y puerperio.

Es así como encontramos los derechos a que tendrá lugar la madre durante tales etapas en dicho ordenamiento como: "Asistencia obstétrica necesaria . . . Un subsidio en dinero igual al que correspondería en caso de enfermedad no profesional . . . Ayuda para la lactancia cuando según dictamen médico, existe incapacidad física para amamantar al hijo . . . Al nacer el hijo, el Instituto otorgará a la madre, una canastilla, cuyo costo será señalado periódicamente por el Consejo Técnico". (Artículo 56).

d) PROTECCION QUE LE DA LA LEY DEL ISSSTE

Esta ley asegura también a las madres trabajadoras al ser-

vicio del Estado, casi o en los mismos términos que la anterior analizada, en ambas leyes se protege en igual forma a la esposa o concubina, siendo necesario que, durante los seis meses anteriores al parto se hayan mantenido vigentes los derechos de la trabajadora asegurada o del trabajador que se deriven estas prestaciones.

Concluyendo, podemos asegurar que la maternidad puede equipararse a un caso de enfermedad que obliga a suspender el trabajo y origina considerables gastos extraordinarios por asistencia médica y obstétrica y medicamentos. Es así pues, como el Estado mexicano se ha preocupado por resolver este problema económico que en la actualidad es tan común en toda la República, y fue por ello además de otras tantas cosas que creó estas dos Instituciones que vienen a llenar ese hueco, que en otros tiempos fue o se hizo tan necesario.

6.—UNA POLÍTICA DE MATERNIDAD EN LA INDUSTRIA

Al tratar de los problemas fisiológicos de la mujer en relación con su trabajo en la industria, es sumamente importante no desestimar ni subestimar su importancia, pues en el primer caso decae en el error de limitar, sin necesidad del aprovechamiento de buenas obreras, o sus oportunidades de obtener empleo y progresar; mientras que en el segundo caso, puede causarse grave daño a una obrera si se le permite trabajar en condiciones o en oficios que sean sumamente inapropiados para ella. Una actitud equitativa, apoyada por sano consejo médico es lo mejor y más satisfactorio para resolver la cuestión.

Por consiguiente es necesario saber qué importancia debe concederse a los diversos problemas fisiológicos que parecen afectar el empleo de mujeres, lo que significa que se ha de averiguar cuál es realmente la influencia de tales cuestiones fisiológicas en el trabajo de la mujer.

Una de las razones por las cuales algunos patrones no quieren emplear mujeres, es que preven períodos de incapacidad debidos a la menstruación, siendo su preocupación en vista de que lo conveniente es mantener la eficiencia de las mujeres en

el trabajo, y de la posibilidad de que su salud se perjudique por el oficio que les dan.

El problema del empleo de mujeres embarazadas se refiere a un número relativamente pequeño de obreras, pero parece tener cierta importancia para los patrones en estos momentos, por varias razones. La mayoría de las mujeres que trabajan están en edad de tener descendencia.

No es cosa difícil establecer una política de maternidad que proteja tanto a las obreras como a la fábrica. En primer lugar, es preciso considerar que casi todas las mujeres trabajan por necesidad; y que muchas veces la futura madre es la que más necesita el trabajo. Por otra razón se le debe emplear todo el tiempo que pueda trabajar sin peligro para sí misma ni para la criatura. Además, muchos médicos sostienen que el trabajo siempre que no sea excesivo en cuanto a horas y que no apareje peligros especiales, es más bien provechoso, por lo menos durante la primera época del embarazo.

Es norma general en las fábricas no contratar obreras que se sabe están embarazadas, y casi tan común es despedirlas en cuanto se descubre su estado. Esta política sin embargo, hace que las mujeres disimulen su embarazo todo el tiempo que les sea posible. Además, los tres primeros meses del embarazo, que son los más fáciles de disimular, son también más penosos que los tres meses siguientes, de modo que es en ese primer período en el que la mujer necesita especial protección pero a menos que en la fábrica exista una política que las anime a revelar su estado, las obreras no pueden aprovechar tal protección.

También se beneficia la empresa si conoce el estado de las mujeres porque entonces se les pueden dar oficios apropiados, con lo que se evita desprenderse de obreras expertas, y se protege la empresa, contra riesgos de accidentes entre mujeres que realizan tareas pesadas o peligrosas en una época en que no están capacitadas para ello.

En conclusión nuestro legislador reglamentó los puntos que verdaderamente consideró de tomarse en cuenta, tales como: el momento en que la obrera debe dejar de trabajar antes del na-

cimiento del niño y cuanto tiempo después del alumbramiento puede regresar al trabajo; las clases de oficios que deben evitarse por el peligro de excesivos esfuerzos físicos o de contaminación con sustancias tóxicas; la preservación de derechos de antigüedad, la oportunidad de volver a su puesto, el largo de las horas de trabajo y períodos de descanso y otras condiciones de trabajo.

T E R C E R A P A R T E

**NATURALEZA JURIDICA DEL PRINCIPIO DE
IGUALDAD DE SALARIO EN LA MANO DE OBRA**

CAPITULO V

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA
IGUALDAD DE LA MANO DE OBRA Y SU
REMUNERACION

1.—Población económicamente activa: Participación femenina; 2.—Diferencias de Remuneración en un mismo Oficio: Valor del Trabajo; 3.—Remuneración del Trabajo de la mujer; 4.—Remuneración del Trabajo de los menores; 5.—Problemas que plantea la mano de obra femenina: a) Igualdad de trato; b) Igualdad de derechos; c) Igualdad de Salario; 6.—Principio General de Igualdad de remuneración sin importar el sexo; 7.—Ejecutorias de la SCJ, con respecto al principio de igualdad; 8.—Aparición Histórica del Principio de Igualdad de salario; 9.—Primeras realizaciones legislativas: Consagración del Principio de Igualdad.

1.—POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA:
PARTICIPACION FEMENINA.

Entre los cambios significativos operados en la composición por edades y sexos de la población, se subrayó el aumento de la participación dependiente dentro de la población total. Debido a la estructura de edades de la población el número de adultos no es suficiente. Esta deficiencia relativa de la población adulta es característica de los países insuficientemente desarrollados. En estos países la composición por edades difiere de la de los países industrializados, por cuanto su proporción de población joven es relativamente más alta, y la de los adultos, menor.

Con el 50% de su población en edad de trabajar, México se sitúa en el ámbito latinoamericano, al nivel de países de menor desarrollo económico relativo que al alcanzado por nuestro país.

El censo de población de 1970 ha revelado, asimismo, una evolución bastante lenta en lo que se refiere a la participación del sexo femenino dentro de la población económicamente activa. Como se sabe, dicha proporción es considerablemente inferior a la de los varones en la mayor parte de los países del mundo. Pero es un hecho universal, que con el tiempo, la mujer gana una mayor importancia relativa en el conjunto de la población trabajadora, o sea, que la tasa de masculinidad tiende a bajar.

Esta misma dinámica constituye, ciertamente, un signo saludable de la evolución social, ya que entraña, entre otras cosas, el abandono de actitudes mentales tradicionales, lo mismo que prejuicios reñidos con las tareas del desarrollo económico, uno de cuyos objetivos centrales es el aprovechamiento racional de los recursos humanos, sin distinción de sexo.

La población activa femenina estaba integrada en 1970 por 2,488,000, lo que representa una tasa femenina de actividad del 19%. Comparada con la de un decenio atrás (18%), el incremento resulta de escaso relieve. Dicha lentitud rompe la tendencia observada de 1940 a 1960. Durante esos 20 años, la incorporación de la mujer a las actividades productivas reveló un gran dinamismo.

Entre los factores demográficos que más influyen sobre la tasa que nos ocupa, se cuentan la urbanización y el nivel de la fecundidad. En estudios de las Naciones Unidas (87) se ha demostrado que la ocupación remunerada de las ciudades tiende a entrar en conflicto con su función tradicional de responsable del hogar y del cuidado de los hijos, sobre todo cuando éstos son menores.

Así, en las sociedades en que se asigna especial importancia al cumplimiento de ésta última misión es poco frecuente que las mujeres que viven en los centros urbanos, sobre todo si están

(87) Factores Determinantes y Consecuencias de las Tendencias Demográficas, Estudios sobre población No. 17, Capítulo XI, Naciones Unidas, Nueva York, 1953.

casadas, formen parte de la población económicamente activa. De esa suerte, cabe señalar que la urbanización puede, en ciertas circunstancias, contribuir al lento crecimiento de la tasa femenina de actividad.

No obstante, cuando median otros factores —Socio-cultural, así como de una economía más evolucionada—, la situación puede ser distinta. En aquellos países industriales en los que se acepta comúnmente la idea de que la mujer deje el hogar para ir a trabajar, las tasas de su participación son frecuentemente elevadas.

El caso donde coincide una tasa alta de actividad con una estructura ocupacional agraria o tradicional, es característico de algunos países asiáticos. Se trata principalmente de las esposas e hijas de los campesinos que laboran en tareas agrícolas.

La situación en México parece ser diferente. Mientras que el sector agrícola perdía peso en la estructura ocupacional, se produjeron aumentos significativos en la tasa de participación de la mujer.

Otro elemento demográfico que suele considerarse por su influencia sobre la participación del sexo femenino en la fuerza activa del trabajo, es la tasa de fecundidad. El cuidado de los niños tiende, como es natural (dependiendo de qué tan desarrollado esté el sistema de guarderías), a dificultar el trabajo de las mujeres. Esto es verdad sobre todo en las áreas urbanas, donde habitualmente las mujeres necesitan salir del hogar, si desean emplearse en una actividad remunerada. Dicho obstáculo es menor en las áreas rurales, donde las mujeres que participan en las tareas, de la producción lo hacen, dentro de una organización familiar. (88)

El no aceptar la sociedad las labores realizadas por las mujeres fuera de su hogar, se debe al falso concepto de decir que los hijos quedan descuidados, o bien, que la mujer no se puede sustituir en sus funciones de la vigilancia y educación de los mismos.

(88) "PERFIL DEMOGRAFICO DE MEXICO", Publicado en *Panorama Económico* en los meses de Marzo-Abril y Mayo-Junio de 1971, Números 2 y 3 Págs. 26 a 29.

Esto se modifica cuando la colectividad toma parte de estas cargas y alivia el problema creando instituciones; como guarderías, jardines de niños, etc. El presentarse el problema de abandono y desadaptación de niños y adolescentes, se debe a la falta de atención e incomprensión de sus problemas y ésto puede suceder para desgracia de los padres en cualquier hogar, esté o no la madre trabajando.

Actualmente, la fuerza de trabajo universal la representan en un tercio las mujeres, ésto desde luego cambia de un país a otro según su desarrollo, región, cultura, forma de vida y de gobierno. En países socialistas destaca la participación de la mujer, por el uso que se hace de la mano de obra.

En cuanto mejor sea la jornada que se tenga que desempeñar en el trabajo femenino, más se facilitará el mismo. La rendición de la jornada debe beneficiar tanto a hombres como a mujeres con el objeto de tener más tiempo libre, más grandes vacaciones y descansos, para que la pareja disfrute en común de sus hijos y para que los dos influyan en su educación.

Por razones económicas y culturales el porcentaje de mujeres casadas trabajadoras es menor en América Latina. La diferencia es importante porque es el sector de la mujer casada donde se prueba el éxito o fracaso definitivo de su incorporación social.

Tradicionalmente, en México la participación de la mujer en la actividad económica es muy reducida; sin embargo, esta tradición ha sido rota y quedado atrás, gracias al desarrollo económico y día con día aumenta el número de mujeres que forman la población económicamente activa.

En las actividades profesionales o subprofesionales la ocupación femenina se concentra en aquellas carreras que se catalogan como "femeninas" pero aún en estas la mujer por lo general ocupa puestos de menor jerarquía y especialización.

Dicen algunos autores que el número mayor de trabajadores resulta perjudicial cuando existe desempleo o subempleo considerables, porque compitiendo con el hombre agrava el problema

ocupacional y deteriora el nivel de salarios. Carece de validez lo anteriormente dicho en nuestro país, porque no hay una política de ocupación plena, habiendo margen para aumentar el empleo.

Así pues, es de considerarse que lo más conveniente para todos, es que el empleo de mayor jeraquía se adjudique sin diferencia de sexo, al trabajador más capacitado.

Causa más preocupación el exceso de personas que en un año se incorporan a las líneas del trabajo, rebajando los salarios debido a su grado de calificación. El problema está en el gran crecimiento demográfico, en la insuficiente educación y el bajo nivel de inversión nacional. Entre otras medidas se debe tomar un programa nacional ocupacional y de capacitación para el trabajador. Proteger a los trabajadores y el mejoramiento de los salarios requiere la triple acción, del Gobierno, los sindicatos y las empresas.

En una sociedad democrática, la mujer tendrá posibilidad de elegir la forma en que le convenga emplear su tiempo y la elección que haga conducirá al desempeño de sus funciones —libres y circunstancialmente seleccionadas— con actitud positiva, en forma constructiva y optimista.

2.—DIFERENCIAS DE REMUNERACION EN UN MISMO OFICIO: VALOR DEL TABAJO

Como todos sabemos, existen diversas clases de mano de obra. Los miembros de determinado oficio pueden encontrar empleo en diversas industrias; pero comenzaremos por considerar algún tipo de trabajador cuyos servicios demanden los empresarios en una sola industria.

Un oficio u ocupación, en sentido usual de la palabra, puede comprender distintas clases o categorías de trabajadores. Obviamente será diferente la clase de trabajo que desempeñe un especialista en enfermedades del corazón o de algún otro órgano del cuerpo, que las que hace un médico general; entre las que hace un catedrático universitario y un profesor de escuela primaria; entre las que realiza un profesionista que las de una

persona sin profesión. Y menos obvio todavía entre el trabajo de un mesero de restaurant de lujo y el de un empleado en un café pequeño de barrio. Por lo tanto pertenecen a un mismo oficio todos los individuos que hacen exactamente la misma clase de trabajo, por ello correspondenos en este punto tratar de esclarecer el por qué la tendencia a prevalecer distinta remuneración en la mano de obra.

En la práctica se fijan frecuentemente los salarios correspondientes a distintos oficios por medio de contratos colectivos entre los patrones y los sindicatos. Sin embargo, es cosa común en algunos oficios que los patrones basándose en la antigüedad respectiva, paguen más a los trabajadores que han estado con ellos más tiempo, aunque en realidad no sean más eficientes, como así también muchos de los empleos se consiguen y remuneran más alto por recomendación y por influencia más bien que por mérito. Esto sucede con mayor frecuencia en el Gobierno y especialmente en altos puestos para los cuales no se exige ningún examen para observar la capacidad o eficacia del trabajador. A esto agregaremos que regularmente son las mujeres quienes menos oportunidades tienen para demostrar su capacidad, que en algunos aspectos es superior al sexo opuesto. Observando asimismo, que existen casos en los cuales valiéndose de su femineidad, la mujer cuenta con mayores oportunidades para alcanzar su propósito.

Los trabajadores de una región pueden ganar más que otros de la misma categoría residente en otra región. Es posible que dichas diferencias entre salarios nominales no hagan más que equiparar el salario real; es decir, el salario más bajo tendría como compensación un costo de vida también más bajo. Así se explica en parte por qué los salarios en el campo son a menudo más bajos que los salarios correspondientes a la misma clase de trabajo en las ciudades, porque las necesidades económicas son más altas en estas últimas.

Por otra parte, las diferencias de remuneración en un oficio dado se deben a la ignorancia. Los que pertenecen a determinado oficio pueden estar ocupados en diversas industrias, pero no existe razón alguna para la cual los patrones de un industria

próspera paguen más por la misma clase de trabajo que los de una industria empobrecida. (89)

La fijación del salario depende también de la eficacia del equipo con que se trabaja y el estado económico de la empresa o actividad a la que tenga que dedicarse; un obrero que trabaje en una fábrica dedicada a la producción de aparatos de televisión, industria que en el mundo actual se encuentra en auge, por la demanda de aparatos y por el costo y utilidades que representari para el patrón, podrá tener oportunidad de gozar de un salario más alto, en relación con lo que ganaría un obrero de una fábrica empeñada en la elaboración de algún producto que ya no tuviera gran demanda en el mercado, por ejemplo fonógrafos de cuerda. También depende de las condiciones en que se desenvuelva una empresa y la demanda de mano de obra.

En resumen las causas que influyen en la constante desigualdad en los salarios son las siguientes:

La demanda del producto de su trabajo, sus dotes personales y sus conocimientos, eficiencia con que trabaja, la actividad de los sindicatos para nivelar los salarios y la forma de escoger su trabajo buscando el que puede desarrollar mejor, conforme a sus aptitudes personales. (90)

Es pues, nuestro análisis presuponer que a una categoría dada de mano de obra corresponde un tipo de salario uniforme sin importar sexo ni nacionalidad, como lo enuncia la Fracción VII del Artículo 123 de nuestra máxima Ley, siempre que sea en igualdad de condiciones.

3.—REMUNERACION DEL TRABAJO DE LA MUJER

No puede negarse que desde la segunda postguerra mundial se ha producido una valoración de la mano de obra femenina, remunerada con frecuencia, ante rindimiento igual o aproximado, en la misma cuantía que el hombre. Desde luego la

(89) BENHAM FREDERIC, Op. Cit., Págs. 242 y 243.

(90) DOMINGUEZ VARGAS SERGIO, "Teoría Económica", Nociones Elementales, Editorial Jurídica Mexicana, México 1964, Págs. 244, 245 y 249.

equiparación al respecto no se justifica en todos los supuestos, por exigir actividades en que el valor del trabajo femenino resulta inferior al del hombre; en tanto que se da también la situación contraria de ser de calidad superior la prestación cumplida por la mujer.

Para fijar la posibilidad de una remuneración por un trabajo de igual valor realizado por la mano de obra masculina y la femenina resulta imprescindible conocer con exactitud el empleo y las condiciones en que el trabajo se realiza. Porque el valor de la producción puede ser igual pero distinto al costo de ésta.

El principio de igualdad de remuneración por trabajo igual es compatible con salarios distintos cuando se cumplen tareas diferentes y de calidad o rendimiento distinto. Por el contrario, se quebrantarían si se buscaran los móviles laborables y se adujera que muchas veces las mujeres trabajan sin necesidad imperiosa en tanto que el hombre suele trabajar para mantenerse y costear su hogar; porque el destino de lo adquirido por el trabajador es del todo indiferente con respecto al rendimiento de éste.

Por término medio la mujer gana mucho menos que el hombre. Esto se debe, en parte a que en muchas actividades es menor su productividad marginal —la diferencia de ingresos totales causada por el empleo de una unidad más o menos de determinado factor— y, en parte a que la mayoría de las mujeres está concentrada en las ocupaciones de peor remuneración.

La disminución que todavía subsiste en la retribución de las trabajadoras proviene en general, de que las mujeres ocupan empleos que por su naturaleza se remuneran menos que los desempeñados por los hombres. Las ocupaciones más frecuentes de aquéllas son las retribuciones más bajas, porque también el rendimiento económico es inferior. El valor de la producción y el producto al que se incorpora el trabajo suele ser menor en actividades comunes para la mujer; en tanto que este valor resulta

normalmente superior cuando la actividad la realiza el hombre. (91)

Otra razón por la que ganan menos las mujeres, por término medio, es que muy pocas se encuentran en las ocupaciones de mejor remuneración. Esto se debe, en parte a que los padres tienden a gastar menos en la educación de sus hijas que en la de sus hijos. También se debe, a que por ejemplo las mujeres que son abogados, médicos, ingenieros, o arquitectos aún no gozan de toda la confianza del público en general. También los patrones tienden a opinar que el propósito principal de una mujer es casarse y dejar su empleo, de suerte que resultaría arriesgado invertir dinero en preparar a una mujer para ocupar un alto puesto en el que no sería difícil reemplazarla. Por último, muchos oficios le están prohibidos a las mujeres, considerándose, ya por la ley o por tradición, que son "trabajos de hombres". Lo anterior puede o no ser aconsejable desde el punto de vista social; desde luego limita el campo de actividad en que puedan trabajar las mujeres.

El resultado de todos los factores enunciados es que la mayoría de las mujeres que trabajan está concentrada en unas cuantas ocupaciones en que principalmente por esa razón, son bajos los salarios. (92)

4.—REMUNERACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES

Del mismo modo que tratándose del sexo, tampoco la edad es una circunstancia que debe tomarse necesariamente en cuenta para la fijación del salario, ya que en de considerarse que deben existir normas con arreglo a las cuales los menores que desempeñen tareas similares tendrán derecho a percibir los mismos sueldos, que corresponderían a una persona adulta. Tales normas podrían descansar, sin duda, en un principio de equidad como el tantas veces citado "a trabajo igual, salario igual" ya que no existe razón alguna para reducir el monto de la remuneración cuando se intercambia por el contrato, los mismos valores.

(91) CABANELLAS GUILLERMO, "Compendio de Derecho Laboral", Tomo I, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires, 1968, Pág. 577.

(92) BENHAM FREDERIC, Op. Cit., Pág. 257.

Como existen por ejemplo en Argentina, normas expresas y concretas en el Derecho Positivo que dictan la igualdad de remuneración para los menores de 18 años que realicen trabajos en igualdad de circunstancias. (93)

5.—POBLEMAS QUE PLANTEA LA MANO DE OBRA FEMENINA

a) IGUALDAD DE TRATO

En todas las épocas el trabajo de la mujer planteó dos importantes problemas: el de su prohibición y la cuestión relativa a igualdad de trato, siendo este último más importante que su vigencia permanente.

No podría saberse si este principio por el que bregó la mujer con justa pasión durante mucho tiempo, favorece o no su condición de trabajadora. Se sabe que en ciertos períodos de la historia de la mujer fue utilizada para varias actividades laborales, para hacer concurrencia a los hombres, razón por la cual la igualdad de trato debe ser presentada como un principio en el cual pueden estar igualmente interesadas las mujeres y los hombres, y acaso, fundamentalmente estos últimos. Pero no parece inobjetable en cuanto la mujer pueda efectivamente alcanzar los niveles de rendimiento del hombre, porque si los hechos no correspondieran al invocado principio de equidad, el trabajo de la mujer se vería notablemente subestimado, en los medios profesionales por el cumplimiento de elementales e inflexibles leyes económicas. Como se ve, si la solución dada a este problema no es acertada, puede conducir a la desocupación de la mujer.

Conviene precisar que cuando se habla de la igualdad de trato en materia salarial se suele difundir un concepto que no es el verdadero, sino una deformación del contenido en el Título XIII del Tratado de Versalles, según el cual se debe asegurar "igual salario para un trabajo de igual valor". Este mismo criterio fue más tarde ratificado por el Convenio número 100 de la OIT:

(93) DE FERRARI FRANCISCO, "Derecho del Trabajo". La relación del trabajo, su reglamentación Vol. III, 2a. Edición actualizada, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1970. Págs. 174 y 175.

Como se ve, aplicado como fue originalmente formulado y posteriormente ratificado por la OIT, el principio no causaría ninguna clase de efectos competitivos en el mercado de mano de obra y puede considerarse una positiva revalorización del trabajo de la mujer que supera la fórmula puramente declamatoria "a igual tarea, igual salario". (94)

Coincidiendo con lo expuesto, nuestra Constitución habla de "trabajo igual" y no de "tarea igual", y asimismo el Artículo 86 de la nueva Ley expresa que al fijar el salario debe tenerse en cuenta en cada trabajo "la cantidad y calidad del mismo".

b) IGUALDAD DE DERECHOS

En relación con el hombre, la realidad demuestra que la mujer resulta en igualdad de condiciones de salario, menos ventajosa. El trabajo femenino recibe un trato distinto del previsto para los varones; como dice Heyde (95) "la mujer necesita una protección especial, tanto por sus particularidades orgánicas y funcionales como por el hecho de que frecuentemente, se le equipare a los trabajadores varones en las labores que se exigen de ella un esfuerzo mucho mayor que el de aquéllos", sin embargo, no siempre es así, pues hay trabajos en los que la mujer supera en capacidad al hombre, y la mano de obra femenina se muestra bastante superior a la masculina.

Si por razón de sexo no cupieran privilegios, no habría quizás causa alguna para establecer beneficios especiales a favor de la trabajadora; pero no es así, realmente no se establecen privilegios, se regula una situación de hecho, causa por la cual el legislador se encuentra obligado a fiscalizar el trabajo femenino, y garantizarle un conjunto de derechos inalienables e irrenunciables, con el objeto de proteger el material humano.

Como señala Zancada, (96) "la costumbre, sin ninguna razón pero con mucho poder arroja a las mujeres de las ocupaciones y trabajos más lucrativos, aún de aquellos que por su clase eran más propios de ella. Labores delicadas o mecánicas,

(94) DE FERRARI FRANCISCO, Op. Cit. Pág. 191.

(95) HEYDE, Citado por CABANELLAS GUILLERMO, Op. Cit.

(96) ZANCADA, Citado por CABANELLAS GUILLERMO, Op. Cit.

que no exigen fuerza ni inteligencia, muchas que sólo requieren exactitud, paciencia y asiduidad están desempeñadas por hombres". Asimismo, esa costumbre hace que en igualdad de trabajo, el de la mujer sea inferior al del hombre; por causa no de la inferioridad del trabajo de aquélla sobre el de éste, sino en razón de las menores necesidades de la mujer resulta más ventajoso como oficinas, fábricas de tejidos, entre otros supuestos, los salarios abonados son mucho más reducidos.

La regla ha sido expresada por el Artículo 427, Inciso 7o. del Tratado de Versalles donde se dispone: "El principio de salario igual sin distinción de sexos para un trabajo de igual valor". Fija dicha regla la igualdad de derechos de la mujer trabajadora con respecto a los varones; más prácticamente, tal norma es desconocida. Se arguye para ello que nunca el trabajo de la mujer resulta de valor igual al del hombre, por sus condiciones orgánicas diferentes y por imponerle sus funciones fisiológicas necesariamente una disminución en la producción. Ello no es totalmente cierto; pues la regla expresada establece salario igual para trabajo de igual valor; y el trabajo deja de ser valor igual si pesan sobre quien lo realiza diferencias orgánicas y funciones fisiológicas que lo hagan desigual. No por eso la regla deja de tener eficacia, y en muchos casos el valor igual del trabajo queda definido por la propia naturaleza del empleo; los de cajero, los de contador, portero, vigilante entre otros, pueden ser sustituidos por una trabajadora que realice el mismo trabajo y llene igual función.

Es cierto que la mujer goza al menos, teóricamente, de los mismos derechos y tiene iguales deberes que el hombre en lo concerniente a las leyes del trabajo sin más excepciones que las previa y expresamente establecidas; pero no es cierto que esa igualdad, no es sino relativa, sin posibilidad de formalizar conclusiones absolutas; pues en ciertos órdenes de trabajo, el de la mujer es inferior al menos en sus resultados, que el hombre, principalmente en los fatigosos o en los que requieren excesiva contracción de pensamiento. Por esa razón se ha establecido la igualdad de salario, pero siempre para un trabajo de igual valor.

c) IGUALDAD DE SALARIO

En su condición de asalariadas, las mujeres se encuentran peor remuneradas que los hombres; se produce así una diferencia de salarios entre hombres y mujeres en el grupo de los trabajadores no calificados, en los llamados oficios femeninos y masculinos y entre las tarifas de los salarios de los hombres y mujeres que hacen exactamente el mismo trabajo. Esta situación real se produce pese a que el Tratado de Versalles en su Artículo 427, consagró el principio de salario igual, sin distinción de sexos, para un trabajo de igual valor; posteriormente, en 1951, la Conferencia de la OIT aprobó un Convenio Internacional relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Las disposiciones de este Convenio dice que cada Estado miembro de la OIT, deberá por medios adaptados a los métodos en vigor para la fijación de la remuneración, alentar la aplicación de este principio a todos los trabajadores.

Es así como nuestra máxima Ley en su Fracción VII del Artículo 123, nos resuelve la problemática de dicha cuestión, toda vez que está redactada conteniendo un criterio objetivo, pues no toma en cuenta a la diferencia de sexo o nacionalidad, como expresamente lo consigna y además se basa el referido principio respecto de la prestación del servicio exclusivamente, ya sea por trabajadores hombres o mujeres sin tomar en cuenta los resultados del servicio prestado, que para valorarlos es menester utilizar un criterio a todas luces objetivo, como es el principio adoptado por la OIT.

Esto mismo lo ratifica nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, que en su Artículo 86 consigna: "A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales deberá corresponder salario igual".

El principio que sustenta la OIT: toma en cuenta los resultados del servicio al decir: "trabajo de igual valor", expresión que hace nugatoria la generalidad del principio en análisis, puesto que de los servicios idénticos prestados por el hombre y la mujer derivan resultados desiguales, por la mayor fuerza del hombre

aún del servicio idéntico prestado por mujeres, pues no existe estandarización de aptitudes ni de esfuerzos que den origen a idénticos resultados; presupuesto lógico de la expresión "a igual valor" para establecer la igualdad de salarios.

La competencia de la mujer en el trabajo en relación al hombre se produce en el mismo nivel general más bajo de salarios de aquélla con respecto a éste. Fijando valores iguales, absolutamente iguales, la mujer quedaría bien pronto desplazada del trabajo por el hombre, ya que un patrón no emplearía al mismo precio a una mujer prefiriéndola al hombre, que le es más útil. Este principio así formulado tiene carácter general, y no deja de admitir numerosas excepciones.

6.—PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD DE REMUNERACION SIN IMPORTAR EL SEXO

Ya en páginas anteriores de nuestro ensayo, hemos analizado esta supuesta igualdad, correspóndenos en esta ocasión tratar de esclarecer o dar luz al problema que nos ocupa.

Consecuencia del movimiento obrero ha sido la conquista de igualdad de trato para los trabajadores, del que derivan la igualdad de salario por un trabajo también igual; movimiento obrero donde ha tenido un papel muy importante y destacado la mujer trabajadora.

El verdadero sentido del movimiento feminista, no está en la igualdad absoluta del hombre y la mujer; lo que es biológicamente imposible, sino en la equiparación complementaria que es socialmente razonable.

Desde la época primitiva hasta nuestros días ha existido una división del trabajo entre los sexos en función biológica. Las clases de trabajo compartido entre el hombre y la mujer han cambiado frecuentemente, desde luego, siguiendo la variación de las condiciones económicas.

La equiparación legal del hombre y la mujer se hacía necesaria, en vista de la fuerza arrolladora que ha adquirido el movimiento feminista. Actualmente la mujer ha dejado de estar relegada exclusivamente al hogar; se le han abierto las puertas

para que se dedique a todas las actividades sociales y en muchos países toma parte en la vida política del mismo (*) en tales condiciones era un contrasentido la reducción de la capacidad jurídica a que estuvo sometida por tanto tiempo.

La naturaleza primordial del principio general de igualdad de trato sin importar el sexo, diremos que es la protección, guarda o tutela que el Código de la materia otorga a ambos trabajadores, cuando presten un servicio personal subordinado en igualdad de circunstancias sin limitación alguna; con la sola excepción de tomar en consideración, por lo que al sexo débil se refiere, sus fuerzas, su naturaleza y su condición vital en la reproducción de la especie humana.

El derecho de la mujer a estar amparada por este principio emana de su categoría de trabajadora; título que dignifica a todo ser humano que hace del trabajo, no el pesado tributo que representó en el pasado, sino la más noble virtud innata en el ser humano.

En México, este principio de la igualdad de remuneración lo encontramos perfectamente delineado, con la connotación y esencia que enunciamos, en el Artículo 123 Constitucional que en su Fracción VII apartado "A" establece "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad", precepto que fue completado por el Artículo 86 de la Ley Reglamentaria que asimismo reafirma: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y, condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Nuestro constituyente con un criterio ampliamente justo, encuadró este principio dentro de nuestra Carta Magna, tomando en cuenta aspectos sociológicos y económicos, en donde una Ley Federal no debe pasar por encima de este principio, en perjuicio de la clase más débil, que es la clase trabajadora y que lejos de proteger a esta clase, al violar el principio mencionado, pasa por encima de un derecho tan primordial como lo es el de obtener un salario justo y equitativo.

"El derecho mexicano consignó antes que cualquiera otra

(*) CONFERE: Capítulo III, Quinto Tema.

legislación, la obligatoriedad de este principio, que traduce una de las aspiraciones de la clase trabajadora y una de las ideas esenciales del derecho del trabajo: Este estatuto se propone la protección del trabajador independientemente de sus cualidades personales, ésto es, el derecho del trabajo protege a la persona trabajadora, como entidad abstracta, y es así, porque el derecho del trabajo tiene un sentido de universalidad de igualdad y de democracia; por eso imparte idéntica protección a todos los trabajadores y reclama igualdad de tratamiento". (97)

De este principio se desprende que, la mujer por su sexo no será objeto de discriminaciones y gozará de todos los derechos; es decir, de la igualdad jurídica respecto de los hombres en lo que se refiere a la contratación laboral, en virtud de que ha quedado debidamente establecido que su rendimiento es tan efectivo en algunos aspectos, como el masculino, estableciéndose desde luego, la igualdad de salario para evitar la explotación que se venía cometiendo con el trabajo de la mujer en otros remotos tiempos.

Por lo que hace a la nacionalidad, la idea del Constituyente es en un principio, reconocer la existencia de la libertad y la igualdad de oportunidades en el terreno del trabajo para todos los habitantes, como un postulado social, fundamental, enmarcado dentro de los derechos del hombre; pero sobre todo prevé la protección de la trabajadora mexicana, ya que en muchos centros de trabajo, los extranjeros eran preferidos y disfrutaban de salarios superiores que los trabajadores nacionales.

De una manera generalizada, este principio no parece del todo justo, toda vez que, en el orden internacional se establecen las variaciones de una comarca a otra y de un país a otro, olvidando que el ser humano es diferente, incluso en la apreciación de esta igualdad. No puede concebirse de la misma manera el rendimiento económico que obtiene un trabajador en un país de economía avanzada y de técnica industrial adelantada y el otro en condiciones opuestas. Ambos trabajadores podrán realizar igual prestación; sin embargo, la retribución de uno será dia-

metralmente opuesta. Si en el orden general de los diversos países el principio de "a trabajo igual, salario igual" no se formula ni siquiera como aspiración en el orden local, esta nivelación en lo que respecta a la uniformidad de un mismo salario para un trabajo de valor económico igual, no constituye tampoco sino la nivelación en las bases mínimas de las respectivas retribuciones.

Si la unidad de trabajo es el tiempo, y no hay apreciación sobre el rendimiento mayor o menor dentro de un determinado lapso, resultará de difícil e imposible aplicación este principio de "a igual trabajo, igual salario". Si por el contrario, la medida es la unidad de obra, entonces la apreciación es totalmente objetiva; de tal manera que sabida la prestación de quien la realiza y examinada si en relación con la persona que ha producido la obra puede determinarse el valor de ésta con independencia del sexo, de la religión, de las ideas políticas, de la nacionalidad y de la raza. En tal caso es de aplicación exacta y absoluta el principio de igualdad de trabajo y de salario consagrado por la ley; porque puede medirse y valorizarse con independencia de quien lo ejecuta.

El principio de "a trabajo igual, salario igual" al que se encadenan los de "a riesgo igual, seguro igual" y "a familia igual, subsidio igual" hay que mantenerlo hasta donde sea viable para evitar que los patrones puedan requerir los servicios de los trabajadores que hagan lo mismo y ganen menos; y eso no sólo para evitar el superado envilecimiento de la mano de obra, sino para impedir la competencia desleal con los empresarios equitativos que cumplan con lealtad aquel supuesto axioma laboral.

Podría fijarse como un principio el de que el trabajador debe ser retribuido por la función igual prestada en la misma localidad en la misma empresa y con idéntica intensidad; y en relación a dos trabajadores con la misma antigüedad, con igual diligencia y asiduidad en el trabajo. Habría que agregar también que el trabajo debe realizarse en similar horario y en el mismo lugar. Todo ello torna tan difícil, que el principio se reduciría

casi a una declaración lírica o utópica, e imposible de cumplir. (98)

Este principio fundamentalmente está revestido de justicia; justicia concebida distributivamente, en este sentido quiere decir que todo trabajador tiene derecho, ya sea hombre o mujer a disfrutar de las mismas prestaciones de su servicio.

7.—EJECUTORIAS DE LA S.C.J. CON RESPECTO AL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Nuestro máximo tribunal ha resuelto problemas relacionados al Artículo 86 de la anterior Ley del Trabajo, que ha sido modificado por la actual Ley, en su redacción, pero no en su substancia, habiendo quedado con igual número y que decía: "Para fijar el importe del salario de cada clase de trabajo se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitaciones y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se pueda establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad".

La S.C.J., ha tenido que ocuparse en numerosas ocasiones de diversos problemas relacionados con la aplicación del principio de la igualdad de salarios. "Para que este principio tenga aplicación, es requisito primero y esencial *la igualdad de trabajo*; así lo dispone la Fracción VII del Artículo 123, en consecuencia la Corte tuvo como tarea inmediata, el análisis del concepto *trabajo igual*. Además de este requisito de fondo se presentó un problema procesal y es determinar a quién corresponde la carga de la prueba, cuando se invoca el principio de la igualdad de salario". (99) La Corte resolvió las dos cuestiones en la ejecutoria del 14 de julio de 1936, Toca 1435/36 1a. Edmundo Peña y Socios.

(98) CABANELLAS GUILLERMO, Op. Cit., Pág. 576.

(99) DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit. Pág. 655.

“Tratándose de reclamaciones sobre nivelación de salarios corresponde a la parte demandada, cuando pretende negar ese derecho, acreditar que los trabajadores que solicitan esa nivelación de sueldos, no desempeñan trabajo igual al que se retribuye en mayor proporción a otro u otros trabajadores respecto de los que piden esa nivelación. Si una empresa, pasando sobre estipulaciones del Contrato de Trabajo, otorga a determinado empleado mayor salario del que debe corresponderle, según el contrato respectivo, por ese solo hecho reconoce implícitamente que ese trabajador debe de ser mejor remunerado y si el empleado en cuestión desempeña los mismos servicios, dentro de reconocida igualdad de condiciones y eficiencia respecto de otros trabajadores o empleados, es evidente que a todos por igual debe, corresponder en su retribución el aumento de la diferencia resultante ya que de lo contrario se violarían, en perjuicio de los trabajadores a quienes no se otorgará el aumento de salarios correspondientes, las disposiciones expresas contenidas en la Fracción VII del Artículo 123 y en el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo”.

Ejecutoria del 8 de enero de 1948, Amparo Directo, 2579/47

1a. José Pavón y Coags:

“El Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo establece, elementos esenciales, que el trabajo se desempeñe en puesto, jornada, y condiciones de eficiencia iguales, y que para fijar el salario, se tendrá en cuenta la calidad y cantidad del mismo. Ahora bien, siendo la parte actora la que sostiene que se encuentra en el caso previsto por el indicado precepto alegando tener derecho a un salario de mayor cuantía, porque desempeña igual puesto en igual jornada, con un igual rendimiento de cantidad y calidad e idéntico por su eficiencia a la de otros trabajadores, que mencionó como base para la comparación del trabajo, e igualación del salario reclamado, debe decirse que es a dicha parte actora y no a la parte demandada, a quien corresponde acreditar

la existencia de los requisitos indispensables para que prospere la acción de nivelación de salarios”.

El problema de fondo tiene mayor trascendencia y es, según expresamos la determinación del concepto *igualdad de trabajo*: el Artículo 86 de la Ley vino a precisar el alcance de la Fracción VII del Artículo 123 exigiendo para que la nivelación de salarios sea procedente, que el trabajo desempeñado, la jornada de trabajo y las condiciones de eficiencia fueran también iguales. Es indudable que la Corte tiene razón cuando exige reconocida igualdad de condiciones y eficiencia, pues, aún cuando el empleo, puesto o trabajo sea el mismo, el rendimiento de los trabajadores puede ser diferente. (100)

Nuestra Constitución en la redacción de la Fracción VII habla de trabajo igual, pero se refiere a la energía de trabajo desarrollada y no simplemente al puesto, ni a la naturaleza de la función que se va a desempeñar.

Así lo entendió la S.C.J., en la ejecutoria del 13 de mayo de 1940, Amparo Directo 550/40 2a. Roberto Millán:

“Aún cuando es verdad que el término trabajo igual que consagra el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se relaciona también y no en forma exclusiva, con la identidad de categoría, de cargo o designación del cargo respecto de los trabajadores de una empresa es ilógica la conclusión de que por esa simple identidad, la remuneración que deba pagarse por sus servicios a los trabajadores que tengan la misma categoría o designación, deba ser necesariamente igual, pretendiendo desconocer que tal remuneración deba corresponder más directamente y sobre todas las cosas, a la cantidad y calidad del trabajo desempeñado, según se desprende del citado precepto el cual si bien establece que el trabajo desempeñado en igualdad de puesto, de jornada y de eficiencia debe ser retribuido con la misma remuneración a todos los trabajadores que dentro de una empresa se hallen prestando servicios en esas condiciones, no lo hace en

forma redundante, sino sobreentendiendo que esas mismas condiciones presuponen uniformidad respecto de la cantidad y calidad del trabajo realizado, o sea, que es la cantidad y calidad del trabajo lo que debe servir de base para fijar el importe del salario, y que es la igualdad de condiciones en la prestación del servicio la que, presuponiendo la igualdad en la cantidad y calidad, determina la uniformidad de remuneración para todos los trabajadores que dentro de una empresa presten sus servicios en esas condiciones; de aceptarse el criterio de que el término trabajo igual que consigna la Ley, sólo se refiere a la identidad de categoría o del puesto desempeñado, se llegaría al absurdo de que la reclamación sobre nivelación de salarios de un trabajador que dentro de una negociación, sólo tuviera reconocido el cargo de mecanógrafo pongamos por caso, y que a pesar de ello desempeñara efectivamente funciones o servicios correspondientes a un empleo de categoría superior, debería estimarse carente de base, a pesar de que hubiese justificado que merecía remuneración mayor por la cantidad y calidad de trabajo que efectivamente realizaba, tan sólo porque no se había acreditado a la vez, que tuviera la categoría o designación que, dentro de la propia negociación se reconocía a otro diverso empleado que desempeñaba igual trabajo y respecto de cuyo salario exigía el reclamante la nivelación del que a él se le había venido pagando”.

Finalmente la pretensión de los trabajadores se presenta en forma de acciones de nivelación de salarios al tiempo en que dejó de aplicarse el principio. Esta consideración llevó a la Corte a rectificar su jurisprudencia, en ejecutoria del 12 de Junio de 1942 Amparo Directo 7050/40 2a. Franco Aguilar Ernesto:

“Para que en principio pueda prosperar la acción a que se refiere el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con la Fracción VII del Artículo 123 Constitucional, se requiere que la existencia de la disparidad que la motive sea actual, es decir, se necesita la presencia de dos o más individuos con salarios dis-

tintos en calidad, no obstante que los servicios sean idénticos en intensidad, calidad y condiciones. Pero esto no es aplicable cuando un obrero exige que se le señale un jornal determinado para manifestar que ha venido a sustituir a diverso trabajador ya separado y que devenga un sueldo superior, ya que estos hechos, típicamente constituyen la prestación de asignación de puestos, sujeto a demostración mediante elementos bastantes para inferir que es el sustituto en todas las labores de aquel cuyas relaciones obrero-patronales, quedaron extinguidas o suspensas”.

8.—APARICION HISTORICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIO

El principio por el cual se prohíbe un diferente trato económico para un mismo trabajador, por motivos de edad, sexo, nacionalidad o estado civil, fue reclamado por el Artículo 427 del Tratado de Versalles al establecerse un salario igual —sin distinción de sexos— por un trabajo de valor igual; este mismo criterio como dijimos anteriormente fue ratificado con posterioridad por el convenio número 100 de la OIT; y ha sido recogido en los textos Constitucionales de México, Brasil, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala y Panamá. La declaración universal de los derechos del hombre aprobado en el año de 1948 por las Naciones Unidas, proclama en su Artículo 23, que “toda persona tiene derecho sin diferencia alguna, a igual salario por trabajo igual”. La recomendación 90 de la OIT confirma los principios o aspiraciones de igualación de salario ante la igualdad de trabajo y sin distinción entre hombres y mujeres. (101).

Tres fueron las determinaciones históricas de la aparición del principio de “Igualdad de Salario”, como éste fue expresado primordialmente, es decir, como equiparación en el pago del salario entre hombres y mujeres.

- 1.—La concurrencia de la fuerza de trabajo masculina con la mano de obra femenina en el mercado.

(101) CABANELLAS GUILLERMO, Op. Cit. Pág. 576.

- 2.—La tendencia de los empleadores de hacer bajar el precio de la mano de obra, regulando su oferta por medio del empleo y de la mala retribución del trabajo femenino.
- 3.—Las justas pretenciones de los trabajadores en el sentido de que se establecieran tarifas iguales de trabajo a destajo, cuando existieran iguales condiciones de capacidad.

De esto se desprendió que para trabajo igual, debería corresponder salario igual sin distinción de sexos.

El principio se dejó sentir primeramente a través de Conferencias y Congresos como un ideal a seguir por los trabajadores; así vemos que desde el año 1867, en Estados Unidos de Norteamérica en un mensaje del Congreso Nacional Obrero dirigido a los trabajadores de la Nación se expresó: "Nosotros sostenemos que si ellas son capaces de llenar la posición que en el presente ocupa el sexo fuerte, y si en muchos casos las mujeres trabajadoras están eminentemente calificadas para hacerlo, tienen derecho a ser tratadas como iguales por sus servicios". (102)

Concretamente nada podemos expresar acerca del lugar donde nació el principio de "Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina", toda vez que no tenemos datos que nos lo expresen con exactitud; lo que sí podemos señalar, es que allí donde existan o hallan existido las características del sistema capitalista de producción, necesariamente tenía que haberse dejado sentir las causas condicionantes de nacimiento, con más o menos intensidad según el capitalismo se encontrara desarrollado.

Por otra parte, es de hacerse notar que en la URSS, donde los medios de producción están socializados; estatizados para ser más exactos, este principio de igualdad de salario, tiene una relevancia extraordinaria y examinando su Constitución encontramos que establece:

(102) CICLO DE CONFERENCIAS SOBRE "LA MUJER Y EL TRABAJO", MEXICO 1946, Citado por PEREZ RAMIREZ MA. HILDA, Tesis Profesional. México 1969. Pág. 67.

Artículo 122.—“La mujer tiene en la URSS iguales derechos que el hombre en todos los dominios de la vida económica, pública, cultural, social y política”.

Artículo 123.—“Es Ley inderogable la igualdad de derechos de los ciudadanos de la URSS, sin distinción de nacionalidad ni raza, en todos los dominios de la vida económica, pública, cultural, social y política”. (103)

El ejercicio de estos derechos de la mujer se asegura por la concesión de derechos iguales a los hombres en cuanto al derecho, al salario, al descanso, a los seguros de instituciones sociales y a la educación; por la protección de los intereses de la madre y del niño por el Estado, la ayuda del Estado a las madres de familia numerosas y a las madres solteras, la concesión a la mujer de vacaciones pagadas en caso de embarazo, y una basta red de casa maternidad, de cuna y de jardines infantiles.

9.—PRIMERAS REALIZACIONES LEGISLATIVAS: CONSAGRACION DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

El principio de igualdad sin importar el sexo, es de una importancia capital, pues, según hemos dicho, fueron utilizadas las mujeres para hacer concurrencia a los hombres.

Ya hemos hablado en páginas anteriores, que el Derecho Mexicano consignó antes que cualquiera otra legislación, en la fracción VII del Artículo 123 de la Constitución Federal del 5 de febrero de 1917, el acertado principio, en el sentido de una equiparación en el pago de salarios sin distinción de sexos ni nacionalidad.

Dicho principio de “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina” o más concretamente, “a trabajo igual salario igual”, tuvo su consagración definitiva en el Tratado de Versalles, en el año de 1919. Es éste quien le da el sentido universal que actualmente tiene. Así pues, se convierte en un verdadero ideal que fue adoptado objetivamente por todos los países, estableciéndolo en su legislación.

(103) PEREZ RAMIREZ MA. HILDA, La jornada extraordinaria de trabajo en la mujer. Tesis Profesional, México 1969.

El tiempo sigue su curso y llega el año de 1936; se celebra la primera Conferencia Panamericana, el lugar: Santiago de Chile. Después de discutir varios tópicos, llegan al punto de nuestro tema donde dicha Conferencia resolvió:

“La Conferencia llama la atención de los Gobiernos, de los Patrones de los Obreros, sobre los siguientes principios:

- 1.—Al mismo trabajo, igual salario a hombres y mujeres.
- 2.—El pago del salario debe hacerse de acuerdo con la naturaleza del trabajo y no teniendo en cuenta el sexo de los trabajadores.

Posteriormente, en el año de 1939, tiene lugar la Segunda Conferencia Panamericana, en la Habana, Cuba; en ésta fundamentalmente se estableció sobre este principio:

“En todos los casos en que se fijan salarios mínimos deberían aplicarse los mismos principios respecto de los trabajadores de ambos sexos. Cuando se emplee la mano de obra femenina, se cuidará que en la apreciación del trabajo se califique de la misma manera que en el caso de trabajos ejecutados por los hombres”. (*)

También hizo la recomendación de que cada país realizara determinados estudios sobre todo en las ramas de la industria donde trabajan manos de obra mixta, encaminados a la apreciación de saber hasta donde sería aplicable el principio de “salario igual para trabajo igual”. Hechos estos estudios, y en vista de sus resultados, recomendaba su adoptaran por los países integrantes de la Conferencia, procedimientos para mejorar la producción femenina mediante una preparación profesional más adecuada a sus condiciones “bien por la adaptación de los instrumentos de producción o por otros procedimientos”.

Durante la Tercera Conferencia Panamericana, celebrada en la Ciudad de México en 1946, en su resolución XIII se estableció sobre el principio de igualdad de salarios:

“Considerando que la idea de la Democracia, que es el ideal por el que luchan todos los pueblos de América tiene como

(*) Actas de Sesiones de la Segunda Conferencia de la OIT de los Estados de América, 1939.

principios fundamentales la Libertad e Igualdad de todos los hombres;

Considerando que la idea de la Democracia supone que los hombres reciban el mismo tratamiento cuando se presenten las mismas condiciones, situaciones que puede expresarse en el principio general de que la Ley es igual para todos;

Considerando que para que estos principios se realicen es indispensable que los trabajadores reciban el mismo tratamiento cuando se encuentren en condiciones idénticas, situación ésta, que a su vez se expresa en el principio de igualdad de salario para un trabajo de igual valor”.

De estas consideraciones se llegó a la conclusión de que:

“Para un trabajo de igual valor debe corresponder un salario igual, sin distinción de raza, color, credo, sexo o nacionalidad”. (*)

Resumiendo, en las Conferencias tratadas, así como en las posteriores a éstas se ha tratado de preservar este principio que consideramos fundamental en beneficio de la clase trabajadora, y en especial del sexo femenino, vimos asimismo, como también se ha logrado que en casi todos los países se ha legislado en favor del ya afamado principio de “para trabajo igual, debe corresponder salario igual”.

Y así nos damos cuenta no pretendiendo nunca agotar tema por esencia tan complejo e interesante, que universalmente es válido este principio de igualdad en el trato, así como en la pretensión económica de la clase laborante; que tan acertada creación tuvieron a bien las necesidades pretéritas de dar a luz, sin flaquear nunca en sus fuerzas para hacerlo abortar, y que ha tenido vigencia, y ojalá perdure por mucho tiempo, cada vez en mejores condiciones: vigencia latente hasta nuestros días.

(*) Tercera Conferencia Panamericana, Resolución XIII, 1946.

CONCLUSIONES

PRIMERA.—Uno de los presupuestos inmanentes para la creación de la sociedad, lo constituye la actividad humana denominada trabajo, el cual se realiza con fines de subsistencia individual y posteriormente colectiva. A medida que esa labor humana aumenta, primero como una revolución industrial y después como una revolución de las ideas, tendientes siempre hacia la búsqueda del reparto más equitativo de los bienes de la producción, han sido la constante preocupación del hombre.

SEGUNDA.—Desde la más remota antigüedad ha existido siempre una retribución al esfuerzo humano. La finalidad de la clase laborante es la remuneración a su trabajo, como único medio de subsistencia para él y su familia. Obviamente es el salario el principal medio con que cuenta el trabajador como compensación al esfuerzo realizado, para obtener un nivel económico, en condiciones que le permitan llevar una existencia digna y decorosa, tal como corresponde a seres humanos y miembros de la colectividad.

TERCERA.—El espectro de subordinación de la mujer al hombre ha ido desapareciendo o disminuyendo progresivamente, gracias al desarrollo industrial y al mundo actual lleno de complejas e incrementadas necesidades económicas. Algunas veces en mayor, otras en menor grado, la mujer ha tenido participación en diversos aspectos sociales y profesionales, pudiendo combinar las funciones del hogar y de la familia con cualquier otra clase de tareas. Debe pues la mujer continuar en su lucha, por el reconocimiento total de esa supuesta igualdad de que ahora goza.

CUARTA.—La protección y tutela que presta e instituye el Derecho Mexicano del Trabajo a la mujer y al menor es una tendencia, más que una obra acabada. Dicha protección se justifica, ya que se trata de seres que por su condición necesitan una mayor tutela moral y material y por estar menos capacitados para discutir sus condiciones de trabajo y defenderse contra la explotación capitalista. Esto nos explica el por qué de algunas prohibiciones para la mujer pues protege su equilibrio fisiológico e indirectamente la función biológica intrasferible e insustituible de la reproducción humana.

QUINTA.—Durante todos los tiempos las masas populares siempre fueron, son y seguirán siendo explotadas. La explotación de la mujer en la realidad mexicana, aún se encuentra latente, máxime si se toman en consideración las inmensas dificultades que ésta ha tenido que afrontar y a veces vencer en el orden de equiparación de oportunidades para hacer posible su acceso a planos ausentes de discriminación por razón de sexo. Los principios contenidos en nuestra Carta Magna son suficientemente benéficos, sólo que sus disposiciones no son llevadas a la práctica por muy diversas causas, cuya inaplicación sólo puede remediarse mediante una labor conjunta, que forme una conciencia humanitaria para evitar la explotación del hombre por el hombre.

SEXTA.—Con el Tratado de Paz de Versalles se dá origen a un movimiento encaminado hacia un mejor pago de salarios. Es de considerarse que a una categoría dada de mano de obra corresponde un tipo de salario uniforme, y lo más conveniente para todos, es que el empleo de mayor jerarquía se adjudique sin diferencia de sexo al trabajador más capacitado. Toda oposición al principio constitucional de "A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL" que sacrifique derecho tan loable, a más de ser anticonstitucional, impide toda función protectora y reivindicadora de la mujer trabajadora, y en obvio de mayores violaciones debe ser sancionada, para lo cual se deben adoptar medidas estrictas que conduzcan hacia su total cumplimiento por la clase capitalista.

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

- BARRON DE MORAN C., Historia de México, Décima Quinta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1970.
- BENHAM FREDERIC. Curso Superior de Economía, Versión Española de VICTOR L. URQUIDI, Fondo de Cultura Económica, México 1956.
- CABANELLAS GUILLERMO, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Editores-Libreros, Buenos Aires, 1968.
- Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen I, Bibliográfica Omeba, Editores-Libreros, Buenos Aires, 1963.
- Introducción al Derecho Laboral, Volumen I, Bibliográfica Omeba, Editores-Libreros, Buenos Aires, 1960.
- CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, Quinta Edición, Fuentes Impresores, S. A. México, 1971.
- C. SANCHEZ PEDRO, Curso de Legislación del Trabajo, Ediciones ARAYU, Buenos Aires, 1954.
- CODIGO CIVIL, para el Distrito y Territorios Federales, Vigésima Primera Edición, Editorial Porrúa, S. A. 1968.
- DE FERRARI FRANCISCO, Derecho del Trabajo -La Relación del Trabajo, su Reglamentación, Volumen III, Segunda Edición actualizada, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1970.
- DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1970 y 1971.

- DE ZAVALA LORENZO, Ensayo Histórico de la Revolución Mexicana, Capítulo I.
- DEVEALI L. MARIO, Tratado de Derecho del Trabajo Editorial La Ley, Tomo II, Buenos Aires, 1964.
- D. POZZO JUAN, Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial EDIAR, Buenos Aires, 1967.
- DOMINGUEZ VARGAS SERGIO, Teoría Económica-Nociones Elementales-Editorial Jurídica Mexicana, México 1964.
- ESCRICHE JOAQUIN, Diccionario Razonado de la Legislación y Jurisprudencia, París Francia, 1888.
- FABILA MANUEL, Cinco Siglos de Legislación Agraria-De la Venta, Composición y Repartimiento de Tierras, Solares y Aguas-Tercera Edición.
- FUENTES DIAZ VICENTE, Origen y Evolución del Sistema Electoral, México, 1967.
- GARCIA OVIEDO CARLOS, Tratado Elemental de Derecho Social, Primera Edición, Librería General de Victoriano Suárez, Madrid, España, 1934.
- GIDE CHARLES, Curso Superior de Economía Política, Edición Ancona.
- GOMEZ GRANILLO MOISES, Breve Historia de las Doctrinas Económicas, Editorial Esfinge, Primera Edición, México, 1967.
- HERNANDEZ MONTES ARTURO, Historia Contemporánea de México, Apuntes Elaborados, México 1970.
- ISLAS MARIN MARGARITA ESTELA, El Trabajador del Campo en la Nueva Ley Federal del Trabajo, Tesis Profesional, México 1970.
- JUAREZ MARTINEZ ALFREDO, Excepción al Principio de Igualdad de Salario para Trabajadores Ferrocarrileros, Tesis Profesional, México 1970.

LANZ DURET MIGUEL, Derecho Constitucional Mexicano, Quinta Edición, Norgis Editores, México 1959.

LA ENFERMERA INDUSTRIAL Y LA OBRERA, Traducida y Publicada por el Servicio de Lenguas Extranjeras de la Secretaría de Estado de los E.U., Washington, D. C. Publicación TC-293.

MARX CARLOS, El Capital, Tomo I.

MENDIETA Y NUÑEZ LUCIO, El Problema Agrario de México, Novena Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1966.

MEXICANO: ESTA ES TU CONSTITUCION, Cámara de Diputados XLVII Legislatura, México 1970.

PARIAS LOUIS-HENRI (Dirigió) Historia General del Trabajo, Epílogo de M. ANDRÉ AYMARD, Ediciones Grijalvo, S. A., Traducido por JOAQUIN ROMERO MAURA, de la Edición Original Francesa Prehistoria y Antigüedad Por varios autores, México-Barcelona, 1965.

PAZ SAINZ DE MENDIOLA ANGEL, Breve Estudio sobre la Retribución del Trabajador Subordinado Tesis Profesional, México 1964.

PEÑALOZA VAZQUEZ VICENTE, Explotación Legal del Trabajador a Través del Salario, Tesis Profesional, México 1971.

PEREZ BOTIJA EUGENIO, Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo, Instituto de Estudios Públicos, Madrid, España, 1943.

PEREZ RAMIREZ MARIA HILDA, La Jornada Extraordinaria de Trabajo en la Mujer, Tesis Profesional, México 1969.

RECASENS SICHEZ LUIS, Tratado General de Sociología, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1960.

REVISTA SP Hacia un Nuevo Sistema de Salarios, Edición Hispanoamericana, México 1971.

- RODRIGUEZ GONZALEZ MARIO, Salario Integrado del Trabajador, Tesis Profesional, México 1971.
- ROJINA VILLEGAS RAFAEL, Compendio de Derecho Civil -Introducción, Personas y Familia-, Tomo I, Tercera Edición, México 1967.
- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México 1967.
- TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo -Teoría Integral- Editorial Porrúa, S. A., México 1970.
El Artículo 123, Talleres Gráficos Laguna, México 1943.
- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Quinta Edición, México 1970.
Ley Federal del Trabajo, Reformada y Adicionada, 59a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1968.
- ULLOA LUIS, Historia de la América Española, I.G. SEIX Y BARRAL Hnos., S. A. Editores, Barcelona, 1936.