

N=184  
JES



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
A R A G O N**

**"ESTUDIO DE LA SITUACION JURIDICA  
DE LAS COSTURERAS EN MEXICO"**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A:**

**EDUARDO HERRERA CARRANZA**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX.**

**1992**



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## I N D I C E

INTRODUCCION.....	I
CAPITULO I.EL TRABAJO EN MEXICO	
A.Huelga de Río Blanco.....	2
B.Huelga de Tizapán.....	12
C.Ley Federal del Trabajo de 1931.....	17
D.Ley Federal del Trabajo de 1970.....	22
E.Ley Federal del Trabajo Vigente (1980).....	30
CAPITULO II.CONDICIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES	
A.Concepto.....	34
B.Jornada de trabajo.....	39
1.Concepto.....	39
2.Jornada diaria y semanal.....	43
3.Jornada Continua y discontinua.....	47
4.Acumulación de jornadas.....	51
5.Tiempo extraordinario de trabajo.....	52
C.Días de Descanso.....	55
1.Concepto.....	56
2.Días de descanso semanal.....	57
3.Concepto.....	59
4.Días de descanso obligatorio.....	61
5.Prima dominical.....	64
D.Vacaciones.....	66

1.Concepto.....	67
2.Prima vacacional.....	73
E.Salario.....	76
1.Concepto.....	77
2.Salario mínimo.....	79
3.Salario remunerador.....	87
4.Salario fijo.....	90
5.Salario variable.....	91
6.Salario Mixto.....	93
7.Salario Integral.....	94
8.Aguinaldo.....	100

### CAPITULO III.SITUACION JURIDICA DE LAS COSTURERAS

A.Categoría Contractual.....	108
B.Relación de Trabajo.....	112
1.Subordinada.....	119
2.No subordinada.....	123
C.Salario.....	126
D.Jornada de Trabajo.....	128
E.Seguridad Social.....	129
F.Organización Sindical.....	133
G.Regulación Legal del Gremio.....	144
H.Efectos y Consecuencias.....	146
CONCLUSIONES.....	148
BIBLIOGRAFIA.....	150

## INTRODUCCION

El amor y respeto a la ciencia jurídica, así como el deseo de que se corrijan las injusticias humanas que privan sobre la clase trabajadora, nos llevó a desarrollar éste modesto estudio Titulado "ESTUDIO DE LA SITUACION JURIDICA DE LAS COSTURERAS EN MEXICO".

Ahora bien estamos viviendo momentos muy difíciles, en virtud de que al trabajador se le olvida como ente social, ya que para -- llevarse a cabo la prosperidad económica, se sacrifican los valores humanos del hombre en aras de un mal entendido progreso, situación misma que origina que se busquen soluciones a los problemas de los trabajadores, para evitar que éstos sean utilizados en una forma deplorable, en su relación laboral ya que trae como consecuencia que se vean afectados en su salud y por ello nuestro Derecho debe proteger eficazmente a los trabajadores, para que los patrones respeten las disposiciones legales establecidas.

Después de la promulgación de la Constitución Política Mexicana de 1917, la burguesía y el proletariado han continuado su lucha en la cual la clase trabajadora ha venido exigiendo a los que ostentan el poder, a regular sus derechos en una Legislación laboral, debido a esas circunstancias y en cumplimiento del artículo 123 Constitucional, en todos los Estados de la República se expidieron Leyes sobre el trabajo. Más adelante fueron expedidas la -- Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y la de 1980, que es la vigente.

Iniciamos nuestro estudio haciendo referencia al capítulo primero referente al Trabajo en México.

A continuación tratamos el segundo tema de las Condiciones Generales de los Trabajadores.

Y terminando el capítulo tercero llamado Situación Jurídica de las Costureras. En el cual partimos de la base, de la necesidad de los trabajadores para subsistir y sin el conocimiento, preparación adecuado para realizar el trabajo (CALIFICADO DE COSTURERA), situación que es aprovechada por las diferentes empresas o talleres suigeneris, derivandose de la misma una explotación inhumana en dichas trabajadoras y como consecuencia lógica cantidad de violaciones a la Ley Federal del Trabajo y contrarias al espíritu y doctrina de la misma, y a la falta de reglamentación en la Ley Federal del Trabajo.

## **CAPITULO I. EL TRABAJO EN MEXICO**

**A. Huelga de Río Blanco.**

**B. Huelga de Tizapán.**

**C. Ley Federal del Trabajo de 1931.**

**D. Ley Federal del Trabajo de 1970.**

**E. Ley Federal del Trabajo Vigente (1980).**

### A. Huelga de Río Blanco.

Antes de hablar de la Huelga de Río Blanco, diremos que el -- Sindicalismo Mexicano empieza a gestarse cuando nacen los primeros periódicos en los que se defiende el derecho de huelga, la dignificación de la mujer trabajadora y la igualdad de los obreros mexicanos y extranjeros. En 1874, nace la Comuna, en 1875 la Huelga, en 1876 El Hijo del Trabajo, que se publica durante una década.

Por esa misma época se crean entre otras fraternidades de -- satres, artesanos y agricultores, tales como la Gran Familia Artística, La Sociedad Fraternal y la Sociedad Artística Industrial, todas de carácter mutualista y que adoptaron el sistema cooperativo.

Los socios de el Gran Círculo de obreros formado en 1870, tenían terminantemente prohibido por sus líderes pertenecer a partidos políticos, su lucha debía ser únicamente por una ley protectora del trabajo y por la emancipación del trabajador. El medio para lograr una y otra cosa sería la Revolución Social, el Gran Círculo, estaba estrechamente unido al Comité de Londres de la Internacional y se consideraba socialista, desapareció en 1880.

El Anarquismo Norteamericano influyó en la constitución de -- los Sindicatos Textiles, así también, el primer Sindicato Nacional de Trabajadores Ferroviarios, que se denominó Supremo Orden de los Obreros Ferrocarrileros Mexicanos, fue fundado por Nicasio Idar, ---



quien había vivido durante algún tiempo en los Estados Unidos, en contacto directo con los obreros anarquistas de ese país.

A medida que el movimiento obrero va adquiriendo fuerza, las huelgas son más frecuentes y la prensa obrera más numerosa. -- Las agrupaciones de trabajadores en la industria crean un espíritu de solidaridad de clase que origina conflictos frecuentes con la clase burguesa y la oligarquía en el poder. Así mismo ésta conciencia de unidad entre los obreros da lugar al desarrollo de las ideas socialistas, cosa al parecer extraña en un país económicamente nuevo.

"Surgen pues, los primeros choques de extrema gravedad, y no podemos olvidar la famosa huelga de Cananea. En Cananea Sonora, la situación de los mineros era insostenible, las minas eran cada vez más húmedas y profundas, los obreros trabajaban casi en la obscuridad, con un calor insoportable y chapoteando entre el agua, --- diez horas consecutivas. En 1906 los trabajadores formularon sus peticiones de mejoramiento en cuanto a condiciones de trabajo y salario, ante la "Cananea Consolidated Copper Co"., pero fueron rechazadas sus demandas, entonces se lanzaron a la huelga, iniciando la con una manifestación, las consecuencias fueron desastrosas, los soldados mandados por las autoridades de Sonora, asesinaron vilmente a la multitud desarmada".(1)

---

(1) De La Cruz Gamboa Alfredo. Guía de Estudio, Historia Contemporánea de México. Siglo XX, Ediciones Artículo 3º. México 1978. Pág. 45.

Ahora bien de semejantes consecuencias fue la Huelga de -- los trabajadores de Río Blanco, el origen de ésta huelga de 1907, -- radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra -- la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos. En -- efecto, a mediados del año de 1906 se reunieron un grupo de obre-- ros tejedores, en el jacal de madera del obrero Andrés Mota y des-- pues de tratar el asunto que los reunía, el trabajador Manuel Avi-- la, expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha en con-- tra del clero, el capital y el gobierno que era instrumento de am-- bos; se provocó la discusión correspondiente y los asistentes se -- dividieron en dos grupos, uno encabezado por Andrés Mota y el Pro-- fesor José Rumbia, que sostenían la conveniencia de crear una so-- ciedad mutualista para evitar persecuciones, y el otro encabezado -- por Avila, los hermanos Genaro y Atanacio Guerrero y José Neira, -- que invocaban la necesidad de organizar una unión de resistencia -- y combate. Se optó por crear una Sociedad Mutualista de Ahorro, a -- fin de no provocar las ideas de los enemigos del proletariado.

Así, en la sesión que citaron para discutir los estatutos -- de la sociedad, Avila insistió con vehemencia, secundado por nuevos -- prosélitos, en constituir la unión de resistencia para oponerse a -- los abusos de los patronos y sus complises, proponiendo que la --- agrupación se denominara Gran Círculo de Obreros Libres. Al fin de -- una acalorada discusión, por mayoría de votos, se admitió la propo-- sición de Avila y para evitar la destrucción del Círculo, éste ten -- dría un doble programa; en público, se tratarían asuntos intrascen--

dentes, que no lastimarían a los enemigos de los trabajadores y, en secreto, sigilosamente lucharían para hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano, cuyo manifiesto era conocido en la región de Orizaba, así nació el Gran Círculo de Obreros Libres, en junio de 1906, y su correspondiente órgano de publicidad: "Revolución Social".

Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa colectiva contra la jornada de quince horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los capataces, hicieron naturalmente, que el nuevo organismo desarrollara con inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Queretaro y el Distrito Federal, indudablemente que ésta actividad obrera causó profundas inquietudes entre los industriales.

La primera asociación que se incorporó al Círculo fue la Liga Nacional "Esteban Antuñano", de la Ciudad de Puebla, a la que siguió una serie de adhesiones de grandes y pequeños grupos de obreros de la región.

Alarmados los industriales por ésta reacción en cadena de sus operarios, se reunieron a deliberar, resultando de esas pláticas un reglamento que por su contenido constituía una respuesta negativa a las demandas que se les hacían, así como una advertencia de que ellos, los patrones, estaban dispuestos a actuar mancomunadamente.

Los Industriales de Puebla aprobarón el 20 de noviembre de 1906 el reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón cuyo contenido esencial es el siguiente:

"La cláusula primera fijó la jornada de 6 a.m. a 8 p.m. los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspenderán -- las labores a las seis de la tarde, la entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las 5:30 y a las 5:45 de la mañana. La cláusula catorce fijó los días de fiesta; 10. y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la Semana mayor, jueves de corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 10. y 2 de noviembre, 8, 12 y 25 de diciembre. La cláusula doce autorizó al administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La cláusula trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma cláusula indicaba que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días" (2)

Este reglamento se publicó el día 4 de diciembre de 1906 en las fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de los obreros.

---

(2) Trueba, Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1970. Pág. 9.

El centro industrial de Puebla ordenó un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Queretaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo y domeñar a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical.

Ahora bien en la región de Orizaba Veracruz, los obreros protestaban enérgicamente contra tal procedimiento industrial, pero - los patrones veracruzanos en contubernio con los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el reglamento po blanco. Como consecuencia de éste acto, los obreros abandonaron sus labores, para solidarizarse con sus compañeros de Puebla y defenderse también del ataque que entrañaba la actitud patronal. Desde éste momento los campos quedaron deslindados y entablada la lucha entre capitalismo y sindicalismo.

Los industriales textiles y sus trabajadores sometieron el - conflicto provocado por el paro patronal al arbitraje del Presidente de la República; los obreros pensaban que el dictador, en un rango humanitario, les hiciera justicia, las comisiones de obreros - e industriales, se trasladaron a la Metrópoli para tratar la cuestión con el Presidente. El día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fa llo del Presidente Porfirio Díaz había sido favorable a los intereses de los trabajadores. El Gran Círculo de Obreros Libres convo

caron a sus agremiados para el día siguiente, domingo 6 del mismo mes, con objeto de informarles sobre el arbitraje.

El 6 de enero, se reunieron los trabajadores en el teatro-- Gorostiza, y cuando les dieron a conocer el laudo Presidencial, advirtieron que se trataba de una burla, que el arbitro no era más -- que un instrumento de los industriales, provocándose una reacción-- violenta contra el dictador. Acordaron no volver al trabajo, contra riando el artículo 1º del laudo arbitral que declaraba expresamen-- te que el lunes 7 de enero de 1907 se abrirían las fábricas en -- los estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Queretaro, Oaxaca y el Dis-- trito Federal, y que todos los obreros entraran a trabajar en ---- ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan posteriormente y a a las costumbres-- establecidas.

El lunes 7 de enero amaneció brumoso y pesimista Las fábricas lanzaron su ronco silbido, llamando a los trabajadores al ser-- vicio; los industriales estaban seguros de que los obreros no se -- atreverían a desobedecer el laudo Presidencial, máxime cuando ha-- bían hecho correr la versión de que las autoridades de Orizaba te-- nían órdenes estrictas de hacer que el trabajo se reanudara desde luego, para que el comercio no siguiera sufriendo con el paro de -- todas las calles que conducían a las factorías, se vió avanzar la-- masa compacta de obreros, que los amos, satisfechos veían regresar-- vencidos, pronto se desengañaron; aquél conglomerado no llegaba co-- mo otros días, sumiso y dominado. Cada trabajador traía los puños --

fuertemente crispados y había en su rostro odio y dolor. Los días de huelga, con su cortejo de hambre, de zozobra, les habían acuñado un gesto de amargura, y sabiendo que había llegado el momento de la lucha afirmaban su paso formidable. Vinieron a situarse frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío, para que los propietarios vieran claramente que se negaban a trabajar, a pesar de la conminación Presidencial, y vieron también para saber quienes, entre ellos flanqueaban rompiendo las filas proletarias, para castigarlos.

Después varios hombres y mujeres enojados se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco, y tomaron lo que necesitaron y -- prendieron fuego al establecimiento; después la muchedumbre se dirigió a Nogales y Santa Rosa y pusieron en libertad a sus correligionarios que se encontraban encarcelados, incendiando éstas y las tiendas de raya. Y el pueblo se hizo justicia con sus propias manos frente a la tiranía; una nueva chispa de la Revolución, pues la gente gritaba en esos momentos abajo Porfirio Díaz y viva la Revolución obrera. El corolario de éste acto fue el asesinato y fusilamiento de los obreros, una verdadera masacre, que llevó a cabo el general Rosalindo Martínez, en cumplimiento de órdenes de el general Porfirio Díaz.

"Es de noche, dicen Salazar y Escobedo, el sol en su último rayo, se ha llevado los postreros alientos de los victimados. Se -- han cumplido las órdenes del palatino, agregan los mencionados es-

critores, el Cesar mandó la muerte a los plebeyos tejedores, y éstos la han recibido en la más altiva forma; las víctimas son llevadas en carros a ignorados lugares; el Gran Círculo de Obreros libres ha hallado gloriosa derrota el dolor impera en la desolada serranía más el honor proletario irradiaba incolume como la bruñida cumbre del Citlaltépetl". (3)

Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la autoridad el orden fue restablecido, y días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana Roo, y finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir, pero guardando en el fondo de su alma odio y rencor contra los explotadores del trabajo humano y de su instrumento, el viejo tirano Porfirio Díaz.

En resumen podemos decir que las huelgas de Río Blanco y Cananea, fueron las más importantes, y que Río Blanco estremeció -- los cimientos de la dictadura porfirista y alertó a las conciencias proletarias, al señalarles que el único camino para lograr mejoras en sus condiciones de trabajo era el de la organización gremial. Además los obreros que regresaron a trabajar ya no fueron -- los mismos de días antes, en su corazón palpitaba la flama de la indignación y la sed de justicia. Pocos años faltaban para que los

---

(3) Idem. Pág. 10.



trabajadores mexicanos encontraran el cauce a sus inquietudes,--  
1910 habria que llamarlos de nueva cuenta a la movilización.

Además la acción valiente y decidida de los obreros de Rfo-  
Blanco quedó plasmada en la historia nacional.

### B. Huelga de Tizapán.

Como ya dijimos anteriormente, a medida de que el movimiento obrero va adquiriendo fuerza, las huelgas son más frecuentes y antes de ésta Huelga de Tizapán, se llevó a cabo en el año de 1908 la Huelga Ferrocarrilera, que se resolvió rápidamente.

La Huelga de Tizapán, tuvo lugar en marzo de 1909, dicho movimiento había durado un mes; afectaba a 600 operarios de una fábrica textil de Tizapán situada a unos cuantos kilometros desde el Castillo de Chapultepec en la Ciudad de México, sin embargo, ni un sólo periódico de la Capital, mencionó el hecho de que esa huelga existiera.

La gente de dicha fábrica había trabajado 11 horas diarias por salarios que variaban entre \$1 y \$6 por semana. Sin duda hubieran continuado en esas condiciones si tales salarios se les pagarán realmente; pero los patrones siempre ideaban nuevos métodos para robarles lo poco a que tenían derecho, las pequeñas manchas que aparecían en la tela era causa de descuentos de \$1 y \$2 y en ocasiones hasta de \$3, en los sueldos; las multas menores eran incontables. Además los trabajadores estaban obligados a pagar tres centavos cada uno a la semana para pagar la comida de los perros que pertenecían a la fábrica. Esto fue la gota que colmó el vaso, y los trabajadores se negaron a aceptar salarios con descuentos, y se cerró el centro de trabajo de Tizapán, y empezó el

periodo de hambre.

En Tizapán más o menos el 75% de los hombres se habían --- marchado a otras partes en busca de trabajo ya que se hallaban -- por completo sin recursos, y quedaban algunos hombres y muchas mu- jeres y niños hambrientos.

Se había formado un Comité de huelga y éste había suplica- do al gobierno federal que pusiera remedio a sus agravios;pero -- sin éxito.Habían pedido al Presidente de la República Porfirio -- Díaz,que reservase para ellos algunas extensiones de tierra de -- los millones de hectáreas que constantemente eran cedidas a ex-- tranjeros;pero no recibieron de dicho Presidente ninguna respues- ta.Y dichos trabajadores no les importaba ganar ya que eran rea-- listas,preferían morir al aire libre que volver al trato misera-- ble establecido en la fábrica.He aquí la transcripción del lasti- moso llamado que éstos huelguistas de Tizapán enviaron a otros -- centros fábriles del país.

"Queridos Compañeros:

Por ésta circular hacemos saber a todos los trabajadores- de la República Mexicana que ninguna de las fábricas que existen- en nuestro infortunado país ha mostrado hombres tan avaros como - los fabricantes de la hormiga,Tizapán,puesto que son peores que - ladrones de camino real;no sólo son ladrones sino tiranos y verdu- gos.

Expliquémoslo con claridad. Aquí nos roban en pesas y medidas, aquí nos explotan sin misericordia, aquí nos imponen multas de \$2 y \$3 hasta el último centavo de nuestros salarios y nos despiden del trabajo a patadas y golpes. Pero lo más repugnante, ridículo y vil de todo ello es el descuento que se hace a los trabajadores de tres centavos semanarios para el sustento de los inútiles-perros de la fábrica. ¡Que desgracia!

¿Quién puede vivir esa vida tan triste y desgradante?

Por lo expuesto parece que no vivimos en una República conquistada con la sangre de nuestros antepasados, sino más bien que habitamos una tierra de salvajes y brutales esclavistas, ¿Quién puede subsistir con salarios de \$3 y \$4 a la semana, descontados con multas, rentas de casa y robos en el peso y las medidas? pero no puede ser, por tales circunstancias, pedimos a nuestra querida Patria un fragmento de tierra que cultivar, de manera de que no continuemos enriqueciendo al extranjero, traficante y explotador, que amontona oro a costa del fiel esfuerzo del pobre o infortunado trabajador.

Protestamos contra éste orden de cosas y no trabajaremos hasta que nos garantice que las multas serán abolidas, y también la manutención de perros, lo cual no debemos pagar nosotros y que seremos tratados como trabajadores y no como desdichados esclavos de un extranjero.

Confiamos en que nuestros compañeros nos ayudarán en ésta--  
lucha.

"EL COMITE".

Tizapán, 7 de marzo de 1909".(4)

De lo anterior, podemos decir que las huelgas en México han sido casi siempre resultado de la espontanea negativa de los obreros a continuar su vida miserable, más que fruto de un trabajo de organización o del llamado de los dirigentes, tales fueron las huelgas antes mencionadas. Además el Presidente Porfirio Díaz no se inmutaba ante tales desastres colectivos, es verdad que la industrialización del país adquirió gran empuje bajo su régimen, floreció la minería, la industria textil y la explotación petrolera, las comunicaciones y transportes tomaron una fuerza poderosa; pero todo ello fue posible gracias a las enormes facilidades que el gobierno de Díaz otorgó a los concesionarios extranjeros, los cuales explotaron al máximo el trabajo de los obreros mexicanos.

Por lo tanto podemos decir que el Porfiriato, con sus brutales principios políticos, propició el advenimiento de la famosa Revolución Mexicana.

Además en el terreno político, Don Francisco I. Madero se enfrenta al régimen de Díaz, para participar en la campaña presidencial de 1910, al amparo de los principios de sufragio efectivo y no reelección, que entusiasmaron a las masas para impedir que con

tinuara al frente del poder ejecutivo Díaz, después Madero lanza-- el Plan de San Luis, y en cuyo artículo 7º señala el 20 de noviembre para que la Ciudadanía tome las armas contra el gobierno de - Díaz.

Al triunfo de la causa revolucionaria, en elecciones verdaderamente democráticas, fue electo Presidente de la República -- Francisco I. Madero, iniciándose una nueva era política, económica y social. Como primer paso social se expidió a iniciativa suya el de creto del Congreso de la Unión de 13 de diciembre de 1911, que --- crea la oficina del trabajo, dependiente de la Secretaría de fomen to Colonización e Industria, para intevenir en la solución de los conflictos entre el capital y trabajo; manifestación elocuente del intervencionismo del estado y origen rudimentario de la jurisdic ción laboral. Entre otras actividades, auspicio la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en 1912 y resolvió más de 60 huelgas en favor de los obreros. También 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.

### C.Ley Federal del Trabajo de 1931.

La exposición de motivos para reformar el artículo 73 de la Constitución Política Mexicana, señalaba que la expedición de -- una Ley Federal del Trabajo era una necesidad cuya atención resultaba inaplazable. Ciertamente, las relaciones laborales se regulaban exclusivamente con base en el artículo 123 de dicha Constitución -- es un conjunto de normas consuetudinarias y en la Jurisprudencia -- de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Se trataba así de normas un tanto imprecisas y en ocasiones hasta contradictorias, lo -- que hacía imposible mantener indefinidamente la carencia de una -- ley reglamentaria de las disposiciones constitucionales. Ahora bien el gobierno de la República no sólo buscaba la seguridad y la confianza de la sociedad para atender la materia laboral por su origen revolucionario, el gobierno de la República debía normar la actividad del capital y del trabajo, inspirado en los principios ideológicos fundamentales de nuestra revolución social. La exposición -- de motivos de la Ley del Trabajo de 1931, revela por ello, el carácter tutelar que en nuestro país tiene el derecho social.

Sin embargo fue hasta el 31 de agosto de 1929 cuando se modificó la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política Mexicana, otorgándole al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo. Y en ese mismo año se elaboró un proyecto de código federal del trabajo conocido como proyecto Portes Gil, nombre del aquel entonces Presidente de la República, y po-

demos mencionar que Emilio Portes Gil, al asumir la Presidencia de la República, por propias palabras dijo que "Uno de mis primeros - actos al tomar posesión de la Presidencia provisional de la República, será enviar a las Cámaras de la Unión el proyecto de Ley -- del Trabajo y del Seguro Obrero.

Para el efecto, por conducto de la Secretaría de Industria- Comercio y Trabajo se convocará a las partes interesadas, obreros- y patronos, a una convención nacional, que deberá efectuarse en la Ciudad de México, durante la segunda quincena del mes de noviembre del presente año". (5)

Dicho proyecto fue el antecedente directo de nuestra Ley - Federal del Trabajo de 1931, que después de ser discutida, se aprobó y promulgó el 18 de agosto de 1931; el 28 de agosto del mismo - año fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, y entró - en vigor el día de su publicación, dicha Ley es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y obligatoria en toda la República.

Al entrar en vigor dicha Ley, quedaron abrogadas todas las - que sobre la materia habían expedido las Legislaturas de los Esta- dos y que habían regido entonces hasta ese momento como Leyes lo- cales.

Dicha Ley contiene disposiciones generales a cerca de ---

---

(5) Portes, Gil Emilio. Quince Años de Política Mexicana . México -- 1954. Pág. 140.



todo tipo de relación de trabajo; los contratos individuales, los -- contratos colectivos, las horas de trabajo y los descansos legales, el salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, trabajo de las mujeres, trabajo de los menores, sindicatos, autoridades del trabajo, procedimiento ante las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje, etc.

"Independientemente de los valores reales de la Ley de -- 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que con cedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encon trarse en tres instituciones: El sindicato, la contratación colecti- va y el derecho de huelga, que de la manera como fueron reglamenta- das y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, -- han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera". (6)

También diremos que dicha Ley tuvo varias modificaciones como en el año de 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del sala- rio mínimo, por Ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pa- go del séptimo día de descanso semanal.

La Ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición -- que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; en el -- año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho -

---

(6) Buen, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa S.A México 1972. Págs. 339-340.

de huelga: Por decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las normas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades.

Nos dice también Néstor de Buen "Que por no ser suficiente la Ley, el Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales, pueden mencionarse los siguientes; los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría de Trabajo y de la Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencia de Colocación de Jurisdicción Federal; el de Modalidades Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas; el de Inspección de Calderas de vapor; el de Higiene del Trabajo; y el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres y el de Habitaciones para obreros". (7)

En resumen podemos decir que dicha Ley fue considerada en su tiempo como una de las más avanzadas y progresistas del mundo, para México significó incluso la consolidación, en sólo instrumento de observancia general de principios y derechos en favor de los trabajadores. También representó la concreción práctica de muchas de las más importantes reivindicaciones que la Revolución ha

---

(7) Idem. Pág. 340.

bía reconocido a la clase trabajadora y que sumariamente quedaron plasmadas en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Es así como, aunque el texto de la Ley suprema del 17, no reservó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva en materia laboral, en 1931 se regresó al espíritu originario del Constituyente, que había estudiado el proyecto de Carranza, presentado el 1º de diciembre de 1916, en el cual si se facultaba al poder Legislativo-Federal para dictar leyes sobre el particular.

Esta Ley, fue sin duda un instrumento idóneo para armonizar los intereses de trabajadores y patronos. Permitió avances sustanciales en sus reivindicaciones a los primeros, buscando un equilibrio con los segundos y proveyó las vías jurídicas adecuadas para preservar la estabilidad social y aún política del país, numerosas reformas durante su vigencia, acreditan su permeabilidad a los cambios sociales, a los progresos de la doctrina laboral y a las -- nuevas reivindicaciones del movimiento obrero organizado. Además -- sus textos constituyen la unificación de las leyes laborales en la República Mexicana como expresión del poder capitalista con el reconocimiento de derechos obreros.

#### D. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Podemos decir que la realidad social y económica después de la Ley Federal del Trabajo de 1931, era muy distinta, en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que después de dicha Ley, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, determinó una problemática nueva que exigió una legislación que igual que su antecesora 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.

Es cierto que el proyecto de dicha Ley de 1970, tuvo la tendencia a conceder a los trabajadores en general algunos beneficios que no se encuentran consignados en la Ley vigente, pero conviene hacer notar en primer lugar, 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, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravesaban la clase campesina y trabajadora y su propósito fue, y así quedó consignado en los artículos 27 y 123, asegurar a los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana. Constantemente han repetido los gobiernos revolucionarios, y ésta es la norma de conducta que rige la administra

ción actual, que si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción, también lo es que el crecimiento de la industria y de sus productos, no puede beneficiar a un sólo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana. El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. Consecuentemente, la Legislación del Trabajo tiene que ser, según se dijo en líneas anteriores un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita. Solamente así se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra Constitución.

Diremos que la elaboración de la Ley Federal del Trabajo, configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.

La necesidad de una renovación de la Ley Federal del Trabajo se venía sintiendo como consecuencia del desarrollo económico y social que México ha experimentado en los últimos decenios y en acatamiento a ésta necesidad, ha surgido la nueva Ley, ya que en la vida moderna, la Ley no es ni puede ser ya, únicamente la manifestación de la voluntad del Estado, pues si pugna con la concien-

cia jurídica del pueblo, límite a la soberanía legislativa, la ley es letra muerta por faltarle la razón de su existencia.

Así nació la nueva Ley Federal del Trabajo; por voluntad -- del pueblo, interpretada por el Estado, por el Gobierno, deseoso que la justicia social sea más clara, más cierta, más determinante, para que gracias a ella el progreso de México resultante del esfuerzo -- de todos los mexicanos, se proyecte en un reparto justo, equitativo, entre todos los miembros de la República y no solamente en beneficio de grupos privilegiados.

Ahora bien, en el sistema de derecho positivo en México, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la administración y aplicación de los principios que impone la Constitución Política del país acerca de las cuestiones laborales y de previsión social señaladas en el artículo 123 del referido documento. De éste artículo constitucional se deriva el concepto de que la previsión social en México deberá ser por medio del cual se administre la -- práctica de los postulados de seguridad social.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que realizó durante dos años la comisión nombrada por el entonces Presidente de la República, Adolfo López Mateos e integrada por el Lic. Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Lic. Ma. Cristina Salmoran de Tamayo, y el Lic. Ramiro Lozano, Presi--

dente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito-- Federal, y el Dr. Mario de la Cueva, éste anteproyecto exigía, para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, XXXI, del apartado "A" del artículo 123 Constitucional para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de - admisión al trabajo una más justa y eficaz reglamentación del esta- blecimiento de los salarios mínimos, un procedimiento aplicable pa- ra determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades- de las empresas, la corrección de la interpretación equivocada de - las fracciones XXI, y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo, y la definición de la competencia de las autoridades- federales y locales del trabajo. Y en el año de 1962 en el mes de - noviembre, fueron aprobadas las reformas constitucionales.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968 después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión nombrada por el Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, y - formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión agregándose el Lic. Alfonso López Aparicio, Profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divul- gado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vir- tieran sus opiniones.

El día 10. de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo- se invitó a las clases sociales a que nombrarán representantes pa-

ra que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados, sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nuestra Ley Federal del Trabajo, y se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patronos. Dicha Ley Federal del Trabajo fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 1º de abril de 1970, y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

La nueva Ley, ha surgido en el momento histórico preciso, desde el punto de vista de las inquietudes y movimientos que a diario se observan en el mundo entero, lo cual tendrá como fin retardar o aplazar el gran movimiento de la clase trabajadora, es decir la socio asimilación de los bienes de producción.

El Maestro Trueba Urbina nos dice "Que la nueva Legislación laboral supera a la 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 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 por su trascendencia se repro-



duce la parte esencial de la iniciativa del Presidente de la República, que se relaciona con el aspecto proteccionista del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana".(8)

En dicha Ley se toca el concepto de justicia social, la idea de justicia social en que descansa la nueva Ley, se inspira solamente en la parte proteccionista del artículo 123, en favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma, especialmente con el Profesor Gustavo Radbruch y el que aparece en las enciclopedias.

La justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común.

La Constitución Política Mexicana, es sin duda el manantial inagotable de derechos y prestaciones de los trabajadores, pero -- siendo realista, hay que reconocer que en 1917, nuestro país, se encontraba dando sus primeros pasos, aún inciertos y, que nuestra Carta Magna fue muy sabia, pero que en ese momento no podían entrar en vigor en su contenido total, porque nuestras fuentes de trabajo eran tan limitadas, que exigibles a los industriales y empresarios de aquél entonces que proporcionarían casas a sus trabajadores, sería el caos de la incipiente industrial nacional. Sin embargo, eran ya derechos de los trabajadores que se encontraban plasmados y vigentes desde 1917.

---

(8) Trueba, Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México 1973. Pág. 191.

En resumen podemos decir que la Ley Federal del Trabajo de 1970, viene a mejorar sin duda a la anterior de 1931, casi en todos sus aspectos y en particular mejoró las indemnizaciones en caso de despido injustificado, lo cual favorece a la clase trabajadora, en el sentido de mayor estabilidad en el trabajo, pues con ese aumento, los patrones tendrían que pensar más al despedir a un trabajador, ya que así sufrirían también la pérdida de mayor cantidad en dinero que se tenía que pagar al trabajador.

La nueva Ley computó como salario todas las prestaciones -- que obtenía el trabajador, sea cual fuere el concepto por el que se le pagaba, lo cual favoreció en gran forma los ingresos del trabajador, en caso de separación de la empresa o despido por sus patrones agrandando así su indemnización llegando el caso.

En cuanto a las vacaciones que el trabajador gozaba anualmente se aumentaron en forma considerable, pagos más elevados cuando se trabajaba en día domingo, asimismo en días festivos, protección a la sindicalización de deportistas profesionales, empleados bancarios y comerciales, nulidad de los contratos de trabajo.

Así mismo declaró dicha Ley, que eran nulos los contratos de aprendizaje, práctica engañosa y de toda mala fe de empresarios sin conciencia, que bajo ese pretexto mantenían al pobre trabajador por tiempo indefinido, amparándose en ese suترفugio legal.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, así como la Constitución

Política Mexicana, son sin duda el producto de urgencias históricas y sociales, surgidas por el desarrollo de nuestra Patria y el derecho mexicano del trabajo es y ha sido siempre un derecho vital, ya que su meta es la protección del hombre que vive de su trabajo y - que, debido a la situación económica de nuestro país, que lo obliga a trabajar para subsistir y así la Ley protege al trabajador de la explotación y la norma se vuelve imperativa y social a cada instante, alcanzando cada vez más a nuevos grupos de nuestra sociedad.

La legislación del trabajo se completa con la seguridad social y otras ramas más, cuyo fin es rodear de seguridades a la fuerza de trabajo de nuestra Patria, riqueza esencial de la misma.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, mejoró las prestaciones a los trabajadores. México no tiene problemas con las leyes, sino -- con los hombres que la aplican.

Estamos de acuerdo al estimar que el legislador de 1970, en forma clara sistematizó las normas procesales y fundamentalmente, - las que se refieren al procedimiento del trabajo en nuestro país y que, sin lugar a dudas, su aplicación redundará en beneficio de la - clase trabajadora.

E.-Ley Federal del Trabajo Vigente(1980)

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los Títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Enrique Alvarez del Castillo dice "Que las reformas a la Ley Federal del Trabajo, por su propósito claro y señalado significan un paso definitorio de las posiciones quizá todavía incompleto, pero son la afirmación del derecho procesal del trabajo como un derecho de clase, como un derecho social de los trabajadores que -- tiene como fin garantizar la igualdad real en el proceso y descartar disquisiciones formales intencionadas que de alguna manera mantienen el aspecto procesal del trabajo como un reducto de la injusticia social".(9)

La Ley que entró en vigor el 1º de mayo de 1980, dispuso la reordenación, la modificación y la adición de un total de 325 artículos a partir del Título catorce de la anterior ley vigente, comprende el derecho procesal del trabajo, el procedimiento de ejecución y el Título relativo a responsabilidades y sanciones.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la

---

(9) Alvarez, del Castillo Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. U.N.A.M, Instituto de Investigaciones Jurídicas -- Págs. 26-27.

Federación, el 4 de enero de 1980, entraron en vigor el 1º de mayo-- del mismo año, desde entonces el procedimiento laboral es un dere-- cho social de clase.

En la Ley de 1931 y 1970, no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron - imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la an-- torcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos, se mantuvo al procedimeinto bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el -- proceso. El procedimiento podemos decir, estaba plagado de defensas- e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de la clase trabajadora, o sea que entre más se prolongata el procedimiento mayor beneficio obtenía el patrón.

Ahora en la Ley Federal del Trabajo de 1980, se asienta como una unidad el derecho colectivo, individual y las normas procesales, los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, en las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conci-liación y Arbitraje, al decidir los conflictos entre el capital y - el trabajo, de conformidad con los principios de justicia social.

En resumen podemos mencionar que las reformas tuvieron como fin primordial, el subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Así también diremos que imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, las modificaciones en el procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

CAPITULO II.CONDICIONES GENERALES DE LOS  
TRABAJADORES.

A.Concepto.

B.Jornada de trabajo.

1.Concepto.

2.Jornada diaria y semanal.

3.Jornada Continua y discontinua.

4.Acumulación de jornadas.

5.Tiempo extraordinario de trabajo.

C.Días de descanso

1.Concepto.

2.Días de descanso semanal.

3.Concepto.

4.Días de descanso obligatorio.

5.Prima dominical.

D.Vacaiones.

1.Concepto

2.Prima vacacional.

3.Concepto.

E.Salario

1.Concepto.

2.Salario mínimo.

3.Salario remunerador.

4.Salario fijo.

5.Salario variable.

6. Salario mixto.

7. Salario integral.

8. Aguinaldo.



## A.-Concepto.

"No siempre lo justo coincide con lo legal, éste aforismo jurídico pone de manifiesto la inconsecuencia de dar un trato igual a los desiguales".(10)

El estudio de las condiciones de trabajo constituye, en realidad la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el estudio del objeto posible, como elemento esencial de la relación de trabajo. En un sentido social, pero limitado en cuanto que expresa sólo el punto de vista de los trabajadores.

Se ha dado dentro de nuestra doctrina diversas definiciones a cerca de lo que son las condiciones generales de trabajo que deben operar en toda relación laboral, finalmente como atinadamente observa el Maestro José Dávalos que nos dice que "En efecto aún cuando el espíritu del derecho del trabajo es el de proteger al trabajador, es innegable que en nuestro sistema jurídico el otro sujeto de la relación laboral, el patrón, tiene un estado jurídico que entraña obligaciones, pero también derechos".(11)

Para Mario de la Cueva, las condiciones de trabajo son - "Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y

---

(10) Ramírez, Fonseca Francisco. Condiciones de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias. Editorial Pac. Pág. 13.

(11) Dávalos José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa S.A. México 1985. Pág. 181.

la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo". (12)

Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, por que son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso. Si se indaga a cerca de sus fuentes y de sus fines, se observará que brotan de las exigencias del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura.

Néstor de Buen nos dice que las condiciones de trabajo "No son sólo beneficios en favor de los trabajadores, aún cuando en lo esencial, tengan ese carácter además también implican prerrogativas patronales. Sigue diciendo el mismo autor que las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio, de ésta manera, además de las que tienden a la protección de la salud y del ingreso del trabajador, tenemos otras como la distribución de la jornada legal, que a no dudar es una condición de trabajo". (13)

---

(12) Cueva, Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. --- Editorial Porrúa S.A., México 1985. Pág. 266.

(13) Buen, Néstor de. Citado por Ramírez Fonseca Francisco. Condiciones de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias. Editorial Pac. --- Pág. 23.

A otros autores les resulta restringida esa concepción, pues sólo comprende derechos de los trabajadores y omite la situación de los patrones dentro de la relación laboral.

La idea de igualdad en las condiciones de trabajo constituye uno de los más sólidos principios en que descansa nuestra Legislación laboral. El Constituyente de 1917 y el Legislador de 1931, recogieron el principio de igualdad sólo con respecto al salario (art. 123-VII) "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". Precepto que repetía en el artículo 86 de 1931, pero en 1970, se extendió a todos los aspectos de las condiciones de trabajo, de ésta manera en el segundo párrafo del artículo 3o. se dice que "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, edad, credo religioso, -- doctrina política o condición social". Por lo tanto podemos decir que de éste párrafo se desprende que todo individuo podrá trabajar en igualdad de condiciones con respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades e el centro de trabajo.

Esta misma idea se proyectó en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto es suficientemente expresivo que nos dice que "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ésta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, cre-

do religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en ésta ley".

Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral. Podemos observar que la Ley Federal del Trabajo incluye la reglamentación de las condiciones de trabajo, en el Título Tercero, precisamente intitulado "Condiciones de Trabajo" (artículo 56 al 131). Sin embargo no incorpora a éste Título otros aspectos que debían formar parte del mismo y que integran el Título cuarto, denominado "Derechos y obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones". Ahí aparece además de las obligaciones y prohibiciones de unos y otros, disposiciones relativas a las habitaciones para los trabajadores, la capacitación y el adiestramiento, los derechos derivados de las invenciones de los trabajadores, que en conjunto también integran prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo, concepto de condición de trabajo.

Así mismo el artículo 56 de la citada Ley laboral, constituye una de las innovaciones de la Ley de 1970, con respecto a la de 1931, en la que no se comprendían las diversas condiciones de trabajo; tan sólo consignaba la igualdad relacionada con el salario, cuya disposición subsiste en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte nos señala la mencionada Ley que en su artí--

culo 57 que el trabajador en forma individual podrá solicitar la -- modificación de las condiciones de trabajo ante la Junta de Conci-- liación y Arbitraje, cuando el salario no sea remunerador o sea exce-- siva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas -- que la justifiquen. Así mismo el patrón también goza de ese derecho, cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen. Pues-- el mismo artículo 57 de la propia Ley en su último párrafo señala - "El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circuns-- tancias económicas que lo justifiquen".

Estamos de acuerdo que la finalidad principal del derecho -- del trabajo es preservar la salud y la vida del trabajador y asegu-- rar condiciones decorosas para la prestación del trabajo.

Por último podemos decir que los principios y normas sobre - las condiciones de trabajo autorizan una conclusión final: El dere-- cho del trabajo en todas sus partes, tiene como base y se propone -- siempre como fin, el bienestar material y espiritual del trabajador, como la esencia de la justicia social y con la meta que marcó el -- pueblo en la Declaración de Derechos Sociales de 1917.

## B. Jornada de trabajo.

### 1. Concepto.

Antes de dar un concepto de lo que se entiende por jornada de trabajo, hablaremos primero de lo que se entiende por jornada. La palabra jornada dice el Diccionario de la Real Academia, que es el tiempo de duración de trabajo diario de los obreros.

También se define a la jornada como "El tiempo durante el cual se realiza un trabajo". (14)

Jornada general desde un punto de vista amplio y sin referirse específicamente al trabajo. "Se entiende el tiempo dentro del cual se desarrolla o se realiza un acontecimiento". (15)

La palabra jornada tiene diversas acepciones, así se dice que jornada es el camino que se recorre en un día, o bien se dice que es el tiempo que diariamente utiliza el obrero para realizar su labor.

A continuación mencionaremos lo que se entiende por jornada de trabajo, y Manuel Alonso Olea nos dice que por jornada de trabajo "Se entiende el tiempo que cada día se dedica por el trabajo

---

(14) Ortega, Carreón José Eduardo. Estudio Comparativo entre la Ley - Federal del Trabajo y el Estado Burocrático. Tesis. U.N.A.M., --- 1972. Pág. 71.

(15) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVII. Editorial Bibliográfica - Argentina. Pág. 28.

jador a la ejecución del trabajo". (16)

En cambio Colotti define la jornada de trabajo diciendo que "Es el tiempo durante el cual, diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo". (17). Resulta evidente que una de las aspiraciones fundamentales de la persona humana siempre ha sido la de trabajar lo menos que le sea posible.

El trabajador en consecuencia y por razones naturales siempre ha deseado trabajar menos y ganar más, ello viene a confirmar el principio general del derecho natural de que siempre se debe aspirar a un mayor provecho con un menor esfuerzo.

La jornada de trabajo tiene dentro de la relación laboral -- una importancia fundamental, en primer término porque siempre ha sido aspiración de los trabajadores en todas las épocas de la humanidad el laborar menos tiempo y recibir una mayor remuneración por sus servicios, o bien, desde otro punto de vista, generalmente los patrones buscan obtener una mayor producción en el trabajo a cambio de un menor salario, y así, la fijación de la jornada de trabajo es primordial para las partes, además por que con ella se determina no sólo el rendimiento del trabajador, sino también porque para su li-

---

(16) Derecho del Trabajo. Sección de Publicaciones de la Universidad de Madrid España. 1974. Pág. 124.

(17) Régimen Jurídico del Descanso. Buenos Aires Argentina. 1954. Cita do por Cabarellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General. Volumen II., Pág. 127.

mitación se deben tomar en cuenta una serie de factores de carácter social, fisiológico y económico que involucran al trabajador y en general a toda la sociedad.

Guillermo Cabanellas dice que por jornada de trabajo se entiende "El lapso convenido por las partes que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador a las órdenes del patrón o empresario, con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija". (18)

La Confederación de Cámaras Industriales, se propuso el siguiente concepto "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio". (19)

Como hemos visto, con las anteriores definiciones podemos considerar que es casi una misma opinión de los autores al respecto; la legislación vigente, recoge los principios que se derivan de la doctrina y la jurisprudencia, estableciendo en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo que "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

De todas las definiciones que se presentan la más acertada

---

(18) Cabanellas, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Volumen. I Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina. 1960. Pág. 47.

(19) Briseño, Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección-Textos Jurídicos Universitarios. Pág. 184.



viene a ser la que presenta nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, al dar una idea más acertada en cuanto al tiempo que debe determinarse como jornada.

De lo anteriormente expuesto, nos parece correcta la definición que de jornada de trabajo se encuentra contenida en la Ley laboral, ya que como se manifestó anteriormente recoge los principios que se derivan de la doctrina y la jurisprudencia y tomando en consideración que la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del trabajador de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo y que éste se debe ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero propios, así como en la forma, tiempo y lugar convenidos, concluimos y tomamos como concepto de jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios.

Ahora bien por último diremos que en torno a la jornada de trabajo giran importantes instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como son los referentes descansos diarios (para tomar reposo y alimentos) y semanales, vacaciones etc., que más adelante veremos, y su influencia no sólo se hace presente en el derecho laboral, sino en toda la sociedad, debido a que la jornada de trabajo está estrechamente vinculada al desenvolvimiento ético, cultural, biológico, técnico y de toda la colectividad.

## 2. Jornada diaria y semanal.

Podemos mencionar que la primera parte del artículo 59- de la Ley Federal del Trabajo, señala que "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales".

Esto quiere decir que la voluntad de las partes puede actuar para fijar una jornada con una duración menor a la legal, para trabajos especialmente penosos, para usar la terminología de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), cuidando que no sea inhumana "... por notoriamente excesiva dada la índole -- del trabajo..." (fracción III del artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo.

La sujeción a los máximos legales no es arbitraria; obedece a razones de higiene en el trabajo, por ello, el artículo 61 de la citada Ley Laboral, establece que "La duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete de la nocturna y siete horas y media la mixta". Entendiendo que 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 las jornadas diurna y nocturna.

Nuestra Legislación maneja siempre el concepto de jornada diaria; sin embargo en forma excepcional, se refiere a la jornada semanal como una distribución o redistribución de la jornada para permitir a los trabajadores el descanso el sábado en la tarde o-

cualquier otra modalidad semejante. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales, o sea los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Nos dice Francisco Ramírez Fonseca "Que existe un criterio aislado de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establece la obligación a cargo de los patronos de remunerar como tiempo extra el exceso de la jornada de trabajo, aunque tal exceso se produzca en una jornada para permitir al trabajador el descanso el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente. Dice que dicho criterio le parece absurdo, pues carecería de sentido que el artículo 59 de la ley, autorice la redistribución de la jornada si -- ello generara la obligación de pagar tiempo extra, por tanto afirma que en tanto no exceda el máximo señalado de 48 horas para la jornada diurna, de 45 para la jornada mixta y de 42 para la jornada -- nocturna, el tiempo trabajado en exceso del máximo legal para la -- jornada diaria no debe ser retribuido como tiempo extra, habida --- cuenta de que simplemente se trata de un anticipo de trabajo para poder obtener un descanso posterior dentro de la misma semana".(20)

Desde hace ya varios años, el Congreso del Trabajo ha pugna-

---

(20) Ramírez, Fonseca Francisco. Condiciones de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias. Editorial Pac. México 1985. Pág. 31.

por el establecimiento de la jornada de 40 horas y ha solicitado -- para el efecto, la reforma de la fracción I del artículo 123 Constitucional.

Pensamos que es necesario dicha reforma para que se pueda establecer la semana de 40 horas, ya que la citada Fracción I, nos habla de una jornada máxima y quien tiene lo más, tiene lo menos. Ahora bien no se debe confundir la semana de 40 horas con la semana de -- cinco días trabajados, es decir, se desea que los trabajadores laboren 40 horas pero que las empresas sigan laborando con otros trabajadores especialmente contratados las siguientes ocho horas y con ello inclusive se podría dar más empleo a más trabajadores.

Humanamente pensamos, nadie puede estar en contra de la semana de 40 horas, pero se considera que una cosa es la teoría y otra cosa muy diferente es la práctica.

Un país como es el nuestro, en vías de desarrollo, necesita -- trabajar más y producir mejor.

En años pasados se pensaba que en México el establecimiento de la semana de 40 horas era inevitable. La banca y el Estado para -- sus burócratas lo adoptaron. Cuando se concedió la semana de 40 horas a los burócratas, se corrió el rumor de que éstos habían protestado ya que pensaron que se les iba a dar más trabajo, en virtud de que nunca habían trabajado 40 horas a la semana, creyeron que los -- iban a obligar a trabajar los domingos.

Hubo algo de cierto en ello, ya que normalmente un burócrata-

labora, cuando mucho de ocho de la mañana a dos de la tarde, o sea -- seis horas diarias, por seis días a la semana, lo que da un resultado de 36 horas, pero nunca de 40 a la semana.

Estamos de acuerdo que la jornada semanal de 40 horas propia es el llamado doble empleo como se le llama en Estados Unidos o -- trabajo negro como se le denomina en Alemania, ya que el trabajador no quiere estar ocioso y los sábados en lugar de integrarse a su familia sale en busca de trabajo para completar su salario muy bajo.

### B.3. Jornada Continua y discontinua,

Hemos visto los máximos legales a que se refiere el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, pues bien, cuando entre la hora en que se inicia la jornada y concluye transcurren ocho horas, -- siete horas y media y siete respectivamente, para las jornadas diurna, mixta y nocturna, estamos en presencia de una jornada continua.

Podemos decir que en la jornada continua el trabajador no puede salir del ámbito de la empresa. Su permanencia obliga a que se le otorguen los lapsos necesarios para alimentos y descanso.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 73 precisaba que "Cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas, el tiempo correspondiente a dichos actos le será contado como tiempo efectivo dentro de la jornada normal de trabajo" (21)

Pero con un criterio más justo, la Ley de 1970, concede un lapso mínimo de descanso. Artículo 63 "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos". (22) Lo que no deja al criterio del patrón su fijación y permite a la contratación colectiva ampliarlo según la naturaleza de la empresa y de los servicios.

(21) Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo. 1931-1981. México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Pág. 241.

(22) Trueba, Urbina Alberto. Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1972. Pág. 47.

Pero el artículo 64 de la Ley laboral vigente, reproduce el -- contenido del viejo artículo 73 de la Ley anterior.

La Ley no define la jornada continua, aunque la menciona en el artículo 65, a propósito del descanso de media hora. En realidad es un concepto que expresa la idea de que desde la hora en que se inicia la jornada y aquella en que se concluye, el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Continuo no significa aquí ininterrumpido, ya que el trabajador tendría aún descanso de media hora, por - lo menos.

La jornada continua es aquella en la cual el trabajador presta servicios ininterrumpidamente y su regulación establece la obligación del patrón de concederle por lo menos, media hora de descanso, por lo que, con ello nos remite a la jornada de trabajo ordinaria. Así entonces, será jornada continua, la jornada que se inicie a las siete horas y termine a las quince horas, sin embargo, puede adicionarse media hora a los tiempos señalados sin que deje de ser -- jornada continua.

Ahora bien cuando el tiempo transcurrido es mayor, pero el --- tiempo efectivo durante el cual el trabajador está a disposición - del patrón no excede los máximos legales, nos encontramos con una - jornada discontinua, en ésta jornada, el trabajador corta la prestación de sus servicios, su disponibilidad, se retira de la empresa y - el mismo día retorna, en ésta clase de jornada no puede tomarse en cuenta el deseo de retirarse de la empresa o de interrumpir el tra-

bajo; sólo el aspecto objetivo de salir de la empresa o del ámbito del trabajo.

El trabajador que labora dentro de un edificio o en un perímetro delimitado sale temporalmente del centro de trabajo, los trabajadores que desempeñan su actividad en la calle, los que tienen zonas extensas de trabajo, los que laboran en varios lugares, no pueden "salir" del centro de trabajo y su jornada será discontinua cuando "salga" del ámbito de su trabajo, cuando dejen de estar a "disposición", esto es, al alcance del patrón, fuera de su control, si el patrón les fija la obligación de que tomen alimentos en cierto lugar, la jornada podrá ser continua, de acuerdo con las circunstancias específicas que concurran en cada caso.

En la jornada discontinua se computarán las horas que el trabajador esté dentro de la empresa o a disposición del patrón.

La jornada discontinua es aquella que se interrumpe durante las horas que se conceden al trabajador para tomar alimentos y descansar, tiempo durante el cual podrá salir del centro de labores o disponer de ese lapso libremente a su criterio.

Y el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos dice que "Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo".



Por lo tanto será la jornada discontinua la que comience a las siete horas y concluya a las dieciseis horas con interrupción de una hora a la mitad de la jornada.

#### B.4. Acumulación de jornadas.

Como una derivación del contenido del artículo 59 --- de la Ley Federal del Trabajo, nace la figura que se conoce con el nombre de acumulación de jornadas, acumulación que nos lleva a la jornada semanal. Así por ejemplo, doce horas de trabajo por veinticinco de descanso, como existe para algunos puestos en la Compañía Mexicana de Aviación, es una jornada semanal lícita porque no rebasa los máximos legales de cuarenta y ocho horas para la jornada -- diurna.

"A tal punto se considera legal que la Corte ha dicho que la inasistencia a una jornada de éste tipo suma tantas faltas como jornadas estén acumuladas. La inasistencia en el caso de la -- jornada de doce horas señalada, computa como dos faltas al traba-- jo" (23)

Nosotros consideramos que existe literalmente la acumulación de jornadas, pero jurídicamente no, ya que por eso se estableció el tiempo extraordinario de trabajo, por lo tanto no puede haber una acumulación de jornadas". (23)

---

(23) Ramírez, Fonseca Francisco. Op. Cit. Pág. 32.

### 5. Tiempo extraordinario de trabajo.

La finalidad que tiene ésta clase de jornada es la protección de los trabajadores en su persona, salud e integridad física, en virtud de que por la necesidad de ganar un poco más laboran más horas de las fijadas por la Ley en un lapso de tiempo más continuo.

"Esta jornada comprende los lapsos que, fuera de los ordinarios, el trabajador puede o debe laborar. Algunos autores distinguen la jornada de emergencia y las horas extraordinarias, sin éxito en su pretensión". (24)

La Ley Federal del Trabajo vigente establece en el artículo 66 que "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

El tiempo extra significa una adición a la jornada de trabajo. Esta clase de jornada se encuentra consignada en el artículo 123 Constitucional, fracción XI, disponiendo que "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario debe exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas..."

---

(24) Briseño, Ruíz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios. México. 1986. Pág. 186.

La jornada extraordinaria debe ser aplicable únicamente --- cuando ésta supere la protección de horas de trabajo señaladas en - la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, ocho horas diarias para la jornada diurna, siete para la nocturna y siete y media para la jornada mixta.

Ahora bien se dice que la prolongación del tiempo extraordi nario que excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pa-- gar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, sin per-- juicio de las sanciones establecidas por ésta Ley laboral.

El concepto de la jornada extraordinaria de trabajo para Ma rio de la Cueva es el siguiente "El derecho del trabajo protege al obrero, pero ésta protección tiene como límite la necesidad de no -- destruir el capital, ya que éste traería consigo a la vez la desapa-- rición de la fuente de trabajo, que lo es también de vida para el -- trabajador. El principio de la jornada máxima tiene como excepción - las necesidades de las empresas y de ahí la fracción XI del artícu-- lo 123 Constitucional". (25)

El derecho del trabajo por su naturaleza tiende a proteger-- a todo aquél que preste un servicio subordinado, los trabajadores co mo hemos visto ya en la jornada de trabajo en la cual se admite un-- caso de excepción como lo es la jornada extraordinaria, trabajo ex-- traordinario, horas extras o tantos otros nombres como se puede iden

---

(25) Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Edito-- rial Porrúa S.A. México 1959, Pág. 13.

tificar el excedente de tiempo trabajado, en relación con la jornada normal.

Las causas que pueden dar lugar a ésta clase de trabajo extraordinario pueden ser de orden económico para que el trabajador no poder satisfacer todas sus necesidades de éste tipo pueda -- dar solución a sus problemas.

Ahora bien para que se considere trabajo extraordinario, debe presentarse al mismo patrón o empresario, ya que si se presta a un patrón distinto, no estará dentro de ésta clase de jornada y la labor a desarrollar puede ser la misma de la jornada normal y otra distinta, ya que cualquiera que sea el tipo de trabajo provocará un desgaste físico mayor para la persona en calidad de trabajador.

De lo anteriormente expuesto mencionaremos que los patrones explotan miserablemente a sus trabajadores y los hacen trabajar jornadas que rebasan los límites establecidos, por la Ley laboral, y éstos tienen que trabajar horas extras debido a que tienen - que satisfacer sus necesidades, y con el bajo salario que impera en nuestro país, es lógico que éstos tienen que laborar horas extras.

### C. Días de descanso.

"Debemos reconocer que la organización no caracteriza a nuestro pueblo. Muchas de nuestras actividades no son resultado de un -- plan preconcebido, de un camino previamente trazado. Esta deficiencia afecta al trabajo e impide ordenar su desarrollo". (26) Unida a ésta falta de organización se encuentra el exceso de descanso, famosos -- han sido los "San Lunes", todavía algunas Ciudades de Guanajuato tie-- nen matines los lunes y muchas fábricas laboran a una cuarta parte de su capacidad, los días festivos los podemos clasificar en civi---cos, religiosos, familiares (día del cartero, del voceador, de la enfermera, del médico, del abogado, etc.), y los de evasión; aquellos en los que se busca a un médico o se agudiza el ingenio para no asistir a laborar, lo más curioso es que al leer éstas líneas, todos reconocemos su verdad, pero no la aplicamos en primera persona; nos sentimos ajenos a éstos problemas.

El descanso no sólo es bueno, sino necesario para la recuperación de la energía empleada en el esfuerzo, también el descanso requiere una ordenada planeación, permanecer en inactividad, no es descanso, el ser humano es dinámico, por lo que ha de programar con ante lación su actividad de descanso que resulte benéfica.

---

(26) Briseño, Rufz Alberto. Op. Cit. Pág. 196.

### 1. Concepto.

Los días de descanso son aquellos en que los trabajadores no prestan sus servicios. Estos pueden ser semanales y obligatorios, en la inteligencia de que éstos últimos pueden derivar de la Ley, o bien del pacto colectivo o individual o de la costumbre.

El descanso de los trabajadores son los periodos durante los cuales el trabajador deja de estar a disposición del patrón -- con la finalidad de reponer las energías perdidas, convivir con su familia o conmemorar algún acontecimiento.

Nosotros opinamos que los días de descanso son beneficiosos para los trabajadores, ya que sirven para que éstos recobren -- sus energías perdidas durante las jornadas de trabajo, ya que dichos trabajadores, al regresar después de un día de descanso, lo harán con muchos deseos.

## 2. Días de descanso semanal.

La religión habla de la creación del universo en seis -- días y del descanso que Dios tomó el séptimo día, para recuperar su energía.

El descanso semanal se ha considerado como una necesidad inaplazable para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su trabajo.

"Sus antecedentes son de origen religioso, ya que en la época de los Judíos el "Sabath", era un día dedicado a Dios y como se decía entre ellos mismos, no se podía ni siquiera "sacar a un -- buey de la barranca". (27) Posteriormente el "Sabath", que en hebreo quiere decir "cesa", se cambió por el domingo del latín, dominus día del señor.

En la actualidad el descanso semanal no atiende a ningún asunto religioso, sino exclusivamente para favorecer al trabajador a fin de que éste pueda estar más tiempo con su familia, además de que en día domingo descansan las escuelas, hay más actividades deportivas, culturales etc.

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, previene -- como casi todos los códigos laborales del mundo, que "Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso por

---

(27) Cavazos, Flores Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1986. Pág. 147.



por lo menos, con goce de salario íntegro".

La Ley permite que de común acuerdo, patrón y trabajador, fijen el día de descanso conforme a las necesidades del centro de trabajo. El artículo 70, previene que las empresas, que por su naturaleza, no puedan interrumpir sus actividades, establezcan de común acuerdo el día de descanso, dicho día puede ser cualquiera de la semana y no necesariamente el domingo, a pesar de que el artículo 71 de la mencionada Ley previene que se debe de procurar que el día de descanso semanal sea precisamente en domingo.

Cuando el trabajador tenga como descanso un día diverso al domingo, se le otorgará una prima adicional del veinticinco por ciento del salario ordinario por el domingo. (Art. 71 de la Ley Federal del Trabajo).

El artículo 73 de la citada Ley laboral, establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en su día de descanso semanal y que si se quebranta dicha disposición, el patrón deberá pagar al trabajador independientemente del salario que le corresponda por su descanso, un salario doble por el servicio prestado.

### 3. Concepto.

El descanso semanal lo define Manuel Alonso Olea, como "El ininterrumpido de un día a la semana". (28) Según el propio autor -- tiene un origen básicamente religioso. Aparece reiteradamente en el Antiguo Testamento (Génesis, 2:3; Exodo 16:18; 31:13-16; 34:21 etc.) Y -- pasa al cristianismo donde se transforma en un día de celebración, -- éste es de inversión sacra o espiritual de un ocio que se impone -- justamente con ésta finalidad. Ahora aparece sustancialmente desvinculado del motivo religioso, pero aún conserva, en lo sustancial, un -- sentido bíblico.

El día de descanso semanal se considera sagrado para los trabajadores a quienes por ningún motivo se les podrá obligar a que lo laboren.

Puede ocurrir que un día de descanso obligatorio coincida con un día de descanso semanal, por ejemplo que un 5 de mayo caiga en domingo, en éste supuesto si los trabajadores no lo laboran, no tienen derecho absolutamente a ninguna prestación adicional. Pero si un trabajador labora en tal fecha, siendo su día de descanso, éste -- tendrá derecho a que se le pague además de su salario ordinario un salario doble, o sea en total un salario triple.

Ahora bien "La Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos

---

(28) Alonso, Olea Manuel. Citado por Buen Néstor de. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. Tomo II. México 1985 Pág. 158.

explica que el descanso semanal se instituyó para que el trabajador descansara y se reponga de las fuerzas perdidas por los seis días de trabajo". (29)

De lo anteriormente hablado podemos concluir diciendo que el descanso semanal se efectúa en domingo por costumbre social que se vincula, entre otras cosas, a la posibilidad de que la familia se reúna, dado que las escuelas también cierran los domingos, además en dicho día se presentan espectáculos masivos como por ejemplo fútbol, toros, beisbol, cine, teatro etc., por regla general al alcance de las economías de los trabajadores que así tienen oportunidad de presenciarlos. Así mismo que la razón de ser del descanso semanal es, por otra parte evidente. Si bien es cierto que el descanso diario, después de una jornada ordinaria de trabajo, permite razonablemente reponer las energías que se pierden durante la jornada semanal, sin embargo mantiene al trabajador bajo la tensión que deriva de la obligación ineludible de volver al trabajo al día siguiente, con el descanso semanal se rompe esa tensión ante la perspectiva de que al menos por un día, el trabajador pueda, lícitamente, decidir, respecto de su actividad o de su inactividad.

---

(29) Ramírez, Fonseca Francisco. Op. Cit. Págs. 41-42.

### C. Días de descanso obligatorio.

Los días de descanso obligatorio difieren, en cuanto a su finalidad, de los días de descanso semanal, el descanso obligatorio tiene como objetivo que los trabajadores puedan conmemorar la fiesta de que se trate, según la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El Jurista Alberto Briseño Ruíz, llama a los días de descanso obligatorio como descansos cívicos, ya que dice que el propósito del legislador es que el trabajador enaltece su espíritu cívico.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 74 nos marca como días de descanso obligatorio, los siguientes: 1o. de enero por las festividades del inicio del año, 5 de febrero aniversario de la promulgación de la Constitución vigente de 1917, 21 de marzo aniversario del natalicio del Presidente Benito Juárez, 1o. de mayo día del trabajo, 16 de septiembre aniversario de la Independencia Política, 20 de noviembre aniversario de la Revolución Social de 1910, 1o de diciembre cuando coincida con la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, 25 de diciembre por las festividades de la natividad, aclarando que no es acto cívico, sino religioso.

Hay que hacer notar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se consignaba ni el 1o de enero, ni el 5 de febrero.

El artículo 75 de la citada Ley, previene que los trabajadores y patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios, los días de descanso obligatorio, y si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Si o sea las necesidades de las empresas pueden requerir el servicio de algunos trabajadores en estos días. De común acuerdo se establecerá el número de trabajadores, y cuando no se pueda convenir en ello, las autoridades tomando en cuenta las circunstancias que concurran, pueden ordenarlo, los trabajadores deberán prestar servicios en los días que se determinen y recibirán un salario doble por su labor, además del salario normal.

Baltazar Cavazos Flores dice "Que resulta prudente que a principios de cada año se estudien los días en que caen los descansos obligatorios a fin de que puedan ser negociados de acuerdo con los intereses de las propias partes, ya que podría ser más beneficioso que dichos días se adicionen a los periodos de vacaciones, en vez de que por ejemplo se disfruten cuando caigan entre semana, en donde por una parte el trabajador no tiene opción de salir de su localidad y por la otra, la empresa se vería en la necesidad de sus pender las labores con graves perjuicios para ella".(30)

En la práctica se han dado muchos supuestos, como por ---

---

(30) Cavazos, Flores Baltazar. Op.Cit. Págs.148-149.

ejemplo, si el 20 de noviembre cae en miércoles es preferible que se trabaje en ésta ocasión y después ese día se otorga al trabajador que lo laboró en adición a sus vacaciones.

Ahora bien concluimos, de que los trabajadores si están obligados a laborar sus días de descanso obligatorio y no sus días de descanso semanal, ya que éstos resultan indispensables para la salud, y los descansos obligatorios son simplemente celebraciones especiales.

### C.5. Prima dominical.

Una de las novedades interesantes de la Ley Federal del Trabajo de 1970, consistió en el establecimiento de una prima en favor de los trabajadores que habitualmente presten sus servicios -- los domingos.

El artículo 71 de la Ley laboral vigente nos dice que -- "En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo -- tendrán derecho a su prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

Por lo tanto, si un trabajador labora en su día de des-- canso semanal que es el domingo, tendrá derecho a que se le pague -- el 325%, ya que tendrá derecho a un 100% de su salario ordinario, a otro 200% por su descanso semal y a un 25% por ser su descanso en-- domingo. Sin embargo si el trabajador labora en sábado como descan-- so semanal, solamente tendría derecho al 300%. Es decir que la prima dominical siempre se debe pagar cuando se trabaje en domingo. Esto-- quiere decir que la prima dominical se paga únicamente cuando habi-- tualmente se trabaja en domingo.

Néstor de Buen dice "Que la razón de ser de la presta-- ción, es evidente, si, como vemos el domingo es un día socialmente ap-- to para el descanso y diversión, adecuado para la vida familiar o --

la observancia de preceptos religiosos y para la práctica del deporte, resulta obvio el fondo de injusticia que encierra el que, por necesidades del servicio algunos trabajadores tengan que descansar en un día distinto, menos propicio para cumplir con los fines señalados. En compensación por esa evidente desventaja se ha establecido el pago adicional del veinticinco por ciento que se calculará sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. esto excluye -- que pueda determinarse sobre el salario integral (Art. 84), o sobre los salarios devengados en jornada extraordinaria". (31)

Por ello el cómputo del salario dominical en que por excepción se trabaja, debería hacerse como sigue:

Salario del séptimo día	100%
Prima dominical (Art. 71)	25%
Salario doble (Art. 73)	<u>200%</u>
Total	325%

De lo anteriormente expuesto podemos mencionar de que si el trabajador labora en su día de descanso semanal que es el domingo, tendrá derecho a un 100% de su salario ordinario, a otro 200% -- por su descanso semanal y a un 25% por ser su descanso en domingo.

---

(31) Buen, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa-S.A. México 1985. Págs. 165-166.



#### D. Vacaciones.

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su fin es claro, el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías, pero sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. En cierto modo el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad, y se olvida durante un cierto período de las tensiones laborales cotidianas.

Las vacaciones son necesarias para cada trabajador, ya -- que psicológicamente les servirán de mucho, además como ya lo dijimos anteriormente, recobra sus energías perdidas durante el trabajo.

#### D.1. Concepto.

El trabajador normalmente descansa dos jornadas después de trabajar una jornada; y descansa un séptimo día luego de haber trabajado seis. Esto le permite un descanso que lo rehabilita para el trabajo. Pues bien, con el transcurso del tiempo va siendo insuficiente éste descanso, por lo que el trabajador necesita de uno mayor para evitar el quebranto de su salud. A éste descanso mayor que consiste en varios días continuos de inactividad laboral lo conocemos con el nombre de vacaciones.

En el artículo 123 Constitucional no fueron consignadas las vacaciones, sólo aparecen después, a raíz de la incorporación de los trabajadores al servicio del Estado al régimen Constitucional (Apartado B, fracción III: Los trabajadores gozarán de vacaciones -- que nunca serán menores de veinte días al año). Sin embargo, el Legislador ordinario de 1931 las estableció en una clara comprobación de la teoría de que las garantías sociales consignadas en el artículo 123, son fundamentalmente, un mínimo intangible en cuanto que no pueden establecerse condiciones inferiores en perjuicio de los trabajadores, pero susceptible de mejora, bien por vía legal, bien por vía contractual, individual o colectiva.

Se ha considerado que el descanso semanal no basta para que el trabajador pueda recuperarse de sus esfuerzos ya que en tal virtud se hace indispensable que tenga un periodo mínimo de vacaciones anual. Es indiscutible que un trabajador que salga de vaca--

podrá incluso dar un rendimiento mucho mayor que otro trabajador-- que no salga de vacaciones.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo dice que "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá -- ser inferior a seis días laborables, hasta llegar a doce, por cada -- año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada año de servicios".

Dicha disposición ha sido sumamente conflictiva ya que por ejemplo Trueba Urbina y Trueba Barrera, en sus comentarios al artículo 76, realizan un cómputo que atribuye a los trabajadores catorce días de vacaciones desde el quinto año. Por el contrario Mario -- de la Cueva estima que a partir del noveno año que el trabajador -- incrementa en dos días más el tope de doce días previsto en el párrafo primero del artículo 76, para los trabajadores con cuatro --- años o más de antigüedad.

Al respecto dice Néstor de Buen que "Nos inclinamos por -- aceptar la tesis de de la Cueva. Independientemente de su condición particularísima de ser miembro de la Comisión redactora, lo que le atribuye por lo menos, el indiscutible privilegio de conocer mejor -- que nadie cual fue la intención del legislador al redactar el texto del artículo 76, el sentido del precepto, interpretando conforme-

a reglas de lógica lleva necesariamente a la conclusión de que los cinco años se cuentan a partir del cuarto año de servicios y no -- desde que nace la relación laboral". (32)

Particularmente el adverbio "después" utilizado al ini---ciar el segundo párrafo indica que se trata de una nueva situación que se genera a partir del inicio del año quinto.

Enseguida anotaremos el cuadro aclaratorio formulado por Mario de la Cueva.

Al concluir el primer año de trabajo	6 días.-
Al concluir el segundo año de trabajo	8 días.-
Al concluir el tercer año de trabajo	10 días.-
Al concluir el cuarto año de trabajo	12 días.-
Al concluir el noveno año de trabajo	14 días.-
Al concluir el décimo cuarto año de trabajo	16 días.-
Al concluir el décimo noveno año de trabajo	18 días.-
Al concluir el vigésimo cuarto año de trabajo	20 días.-
Al concluir el vigésimo noveno año de trabajo	22 días.-

Ahora bien la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha definido el problema, un tanto sopsresivamente en beneficio de la tesis sustentada por Trueba Urbina y Trueba Barrera. La ejecutoria dictada sobre el particular es la siguiente;

Atendiendo a lo dispuesto por el artí

---

(32) Buen, Néstor de. Op. Cit. Pág. 172.

culo 76 de la Ley Federal del Trabajo, hasta el cuarto año de antigüedad, los trabajadores tienen derecho a doce días de vacaciones anuales y del quinto al noveno año, se incrementan en dos días más las vacaciones, lo cual es correcto toda vez -- que de acuerdo con el artículo 76-- en comento, los trabajadores que tengan más de un año de servicios-- tendrán derecho a vacaciones de --- seis días laborables, las que se incrementarán en dos días más por cada año de antigüedad que tengan hasta llegar a doce días y que a partir del quinto año, tendrán derecho a dos días más por cada cinco años de antigüedad que acumulen (amparo-- directo 237/77, vidrio recubrimientos s.a., 31 de agosto de 1977. Informe .Corte. año 1977, segunda parte -- 4a. Sala p.43).

También la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, resolvió que para que un trabajador tenga derecho a disfrutar de 14 días de vacaciones, deberá haber prestado sus servicios durante 9 años. Dicha resolución es de fecha 27 de julio de 1970, del Departamento Jurídico. Oficio 9.000373. Por lo tanto, y de acuerdo con el criterio de la propia Secretaría del Trabajo, la tabla vacacional correcta es la siguiente:

A los trabajadores que tengan menos de un año de servicios, se les deberán pagar sus vacaciones en forma proporcional, de acuerdo con la tesis jurisprudencial número 218 del apéndice 1917-1965.

ANOS DE SERVICIOS	DIAS DE VACACIONES.
1	6
2	8

AÑOS DE SERVICIOS	DIAS DE VACACIONES.
3	10
4	12
5	12
6	12
7	12
8	12
9	14
10 a 13	14
14 o más	16

Ahora bien los trabajadores que presten servicios dis continuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año. Así mismo, los periodos mínimos de vacaciones no son negociables, por lo que deberán disfrutarse en forma continua.

Finalmente el artículo 79 de la Ley laboral previene que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Ha existido la práctica viciosa de que muchos sindicatos solicitan aumentos a sus periodos de vacaciones para posteriormente canjear los por dinero. Como los derechos de los trabajadores no son renunciables, deben de disfrutarse las vacaciones y en caso de que se viole dicha obligación, los trabajadores podrían exigir posteriormente el descanso que hubieren cambiado por dinero. De lo anteriormente expuesto concluimos, que las vacaciones son un derecho de to

do trabajador y que no pueden renunciar a ellas, además son necesarias ya que con ellas, el trabajador recobra las energías perdidas durante el trabajo, y psicológicamente le servirán de mucho.

## 2. Prima vacacional.

En el periodo de vacaciones, los trabajadores perciben su salario, de la misma manera que en los días de descanso, pues las necesidades de hombre y de su familia no se suspenden en los días en que no se trabaja.

Nos dice Néstor de Buen, que en la "Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se señalaba que la finalidad de la prima de vacaciones es permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso". (33)

La institución, nueva en la Ley antes mencionada fue tomada, como algunas otras, de los contratos colectivos de trabajo y en realidad el único reparo que podría ponersele en que es extraordinariamente exigua, o sea insuficiente.

---

(33) Buen, Néstor de Op. Cit. Pág. 174.



### 3. Concepto.

El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo nos dice - que "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones". Esta prima de vacaciones se estableció - ante la necesidad de que los trabajadores disfrutarán realmente de sus vacaciones, ya que sin ella no era posible que las tomarán en - virtud de que su salario diario ya se encontraba de antemano gastado. Entró en vigor el 10. de diciembre de 1970.

En éste problema se reveló la falta de sent'ido humano- de los empresarios. En el memorándum inicial de sus representantes- se opusieron éstos a la prima por gravar innecesariamente los costos de producción. En el memorándum de 10. de marzo de 1969, presenta do a la Cámara de Diputados, la Concamin, repitió el argumento. La co misión que se formó, defendió ante el Congreso la prima de antigüedad en la respuesta al memorándum de la Concamin. Es de hacerse notar que las observaciones de la Concamin, rechazan sistemáticamente todos los beneficios nuevos que se conceden a los trabajadores en la iniciativa Presidencial: Las vacaciones no pueden ser disfrutadas satisfactoriamente por el trabajador si éste percibe únicamente su salario, porque los salarios se destinan a cubrir las necesidades - diarias. En consecuencia, durante el periodo de vacaciones el trabajador no puede tener ninguna distracción extraordinaria, no reali- zar pequeñas excursiones. De ahí la prima de vacaciones, cuya finali

dad es precisamente, posibilitar al trabajador éstas satisfacciones, que son el destino natural de las vacaciones.

De lo anteriormente expuesto concluimos que la prima vacacional es una parte adicional del 25% de salario sobre las vacaciones que se les da a los trabajadores para satisfacer sus necesidades vacacionales. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. El 25% es un mínimo establecido por la Ley Federal del Trabajo, que frecuentemente es superado en la contratación colectiva; sin embargo, ya se trate del porcentaje legal o contractual, debe aplicarse sobre los días de vacaciones únicamente, sin tomar en cuenta los días de descanso semanal u obligatorio que queden incluidos en el período de vacaciones correspondiente.

Por último diremos que en algunos centros de trabajo, la prima vacacional que se les otorga a los trabajadores es muy baja y no sirve para nada, y además en algunos lugares ni se les otorga. También pensamos que la prima vacacional se aumente a un 100% y que los períodos vacacionales sean superiores a los mínimos.

### E. Salario.

La voz salario viene del latín *salarium*, y ésta a su vez de *sal*, porque fue costumbre antigua de dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes.

La mayoría de los tratadistas estiman que el salario constituye la retribución del trabajo presentado por cuenta ajena.

Para la economía, en el frío análisis de los factores de la producción, el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según el cual sea el punto de vista que se tenga; liberal, marxista, neocapitalista, etc... Desde un punto de vista psicológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social. Desde un punto de vista jurídico el salario, se entiende como objeto indirecto de la obligación sinalagmática.

No obstante, la mayor o menor significación de los vocablos precedentes con el salario, coinciden más por el contenido éstos -- otros sueldo, soldada, estipendio, emolumentos, derechos, honorarios, -- jornal, remuneración, paga, haberes, gratificaciones etc.

### 1. Concepto.

El concepto de salario es difícil de atrapar. Término multívoco, puede ser estudiado desde diversos puntos de vista.

Néstor de Buen nos dice que "No es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y -- aceptable en todas sus manifestaciones. La ciencia económica, la psicología y el derecho plantean hipótesis distintos al analizarlo y -- llegan, como es natural, a conclusiones diferentes". (34) Existe una -- gran variedad de términos con los que se designa la retribución -- que percibe el trabajador por su labor; éstos términos fueron aplicados en razón del tiempo, lugar y trabajo realizado, así vemos que se habla de sueldo, jornal, retribución, remuneración, emolumentos, honorarios, paga estipendio, salario etc.

La enciclopedia jurídica española nos dice que el salario es la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo.

Gide señala que el salario es la renta provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo. Por otro lado Pérez Botija, nos dice que salario es lo que el trabajador percibe a cambio de sus esfuerzos en la actividad profesional. En nuestro país la acepción más usual con que se designa al ingreso que perciben los trabajadores es el salario, situación que se nota tanto en

---

(34) Buen, Néstor de. Op. Cit. Pág. 169.

la Ley como en la doctrina. Nuestra Carta Magna de 1917, en su artículo 123 a través de sus diversas fracciones; así como la Ley Federal del Trabajo utilizan la denominación de salario.

Lo expuesto en el párrafo anterior, no excluye el uso de sinónimos de acepción más genérica, tales como remuneración o retribución, ya que en ellas puede quedar incluido cualquier tipo de pago.

La significación terminológica adecuada, no guarda mayor importancia para nuestros fines, puesto que lo que más interesa es -- propiamente el contenido y extensión de tipo jurídico, el cual ya se encuentra debidamente delimitado en los artículos de la Ley Federal del Trabajo.

A diferencia de la Ley de 1931, que en su artículo 84, establecía que el "Salario era la retribución que debía pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo". (35) El artículo 82 de la Ley laboral vigente, previene que el "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

Por último diremos que Francisco Ramírez Fonseca manifiesta que "Salario es la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia -- del servicio prestado". (36)

---

(35) Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. - Op. Cit. Pág. 242.

(36) Ramírez, Fonseca Francisco. Op. Cit. Pág. 68.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

## 2. Salario mínimo.

Dentro de las diferentes etapas que ha vivido nuestro país, se han manifestado una serie de disposiciones tendientes a garantizar un ingreso mínimo a los trabajadores; así vemos que en la época colonial encontramos las Leyes de Indias, donde ya se nota la preocupación por asegurarle al trabajador un ingreso decoroso que le garantice la subsistencia de él y los de su familia. En éstas leyes se estipulaba que el salario debía ser justo y su objeto primordial el de permitir al indio subsistir de su trabajo.

Los movimientos obreros también han luchado y luchan constantemente por que se les garantice un pago mínimo como retribución a su trabajo, en virtud de que con una remuneración inferior a ese mínimo no es posible subsistir. Así vemos que una de las peticiones de los obreros que intervinieron en la Huelga de Cananca, señala textualmente lo siguiente: "El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo". (37)

Otro antecedente lo encontramos dentro del Programa -- del Partido Liberal Mexicano, que fue publicado el 10 de julio de 1906, este programa lanzado por Ricardo Flores Magón, contiene disposiciones de suma importancia, en virtud de que al referirse al salario mínimo, lo establece en un peso para todo el país, el Partido Liberal tenía una visión clara del fin primordial del salario míni--

(37) Silva, Herzog Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. - México. 1962. Pág. 46.

mo.

Posteriormente los comandantes, militares y los gobernadores en diferentes épocas se ocuparon de la fijación del salario mínimo, mediante la expedición de Leyes y Decretos, dentro de las cuales podemos mencionar las siguientes:

Ley de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1914.

Ley de Trabajo de Cándido Aguilar, de octubre de 1914.

Ley de Trabajo de Yucatán de 11 de diciembre de 1915, de Salvador Alvarado.

Decreto sobre salario mínimo, expedido por Eulalio Gutiérrez el 15 de septiembre de 1914.

Decreto sobre salario mínimo, del General Fidel Avila, que fue Gobernador del Estado de Chihuahua de 9 de enero de 1915.

Decreto del General Obregón, sobre salario mínimo, expedido el 9 de abril de 1915, y ratificado por el primer Jefe del ejército Constitucionalista el 26 de abril de 1915.

El 12 de abril de 1915, siendo Ministro de Gobernación el Lic. Rafael Zubarán Capmany, se formuló por conducto del Departamento de Trabajo, el proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, en el se establece el salario mínimo, cuya fijación se encomendaba a una Comisión Federal, la cual debería tomar en cuenta el tiempo, cantidad y calidad del trabajo, para fijar éste ingreso mínimo.

El Constituyente de 1917, después de acalorados y prolonga--

dos debates sobre las cuestiones obreras, logran finalmente aprobar el día 23 de enero de 1917, el dictámen de la Comisión sobre los artículos 50. y 123 Constitucionales; quedando así definitivamente -- elevado a norma Constitucional el salario mínimo, pues éste se incluye en la fracción VI de la Constitución de 1917, el cual disponía. 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.

En 1962, se reforma la fracción VI del artículo 123 Constitucional, y así se incorpora dentro de las normas Constitucionales la figura del salario mínimo profesional, además reclama un salario mínimo para los trabajadores del campo; independientemente del mínimo general que desde el Constituyente de 1917 se estableció.

Ahora bien para Francisco de Ferrari el término "salario mínimo es un concepto puramente formal y jurídico que no tiene contenido propio y puede definirse como el más bajo que debe pagarse en un país, en una región o en una industria según los gremios, oficios, etc.," (38)

Para Mario de la Cueva "Salario mínimo es la cantidad me

---

(38) De, Ferrari Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. Ediciones de Palma. Argentina. 1971. Pág. 223.



nor que pueda pagarse a un trabajador, pero no implica que ésta institución el pago de un salario mínimo compensa la energía de trabajo que se desarrolle, y sigue diciendo el mismo autor que los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca del animal que de la humana". (39)

Eusquerio Guerrero dice que el "Salario mínimo es realmente un salario vital y para fijarlo, las condiciones encargadas de ello deben tomar en cuenta los índices de costo de la vida obrera. Además creemos al utilizar el término de vital no sólo comprende a elementos físicos para subsistir, sino a otros como la educación y los placeres honestos". (40)

El primer país que elabora normas para el establecimiento de un salario mínimo fue Nueva Zelandia en 1894, siguiéndole el Estado Australiano de Virginia y posteriormente Inglaterra en el año de 1909.

El salario mínimo es aquel cuya finalidad y propósito es resolver las necesidades del trabajador y su familia, con propósito no sólo de proteger su ingreso, sino que permitan los ingresos provenientes del salario realizarse con su familia en un medio normal

---

(39) Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo. I Editorial Porrúa S.A. México 1959. Pág. 624.

(40) Revista Laudo. Vol. 4. Número 39. Abril de 1989. Editorial --- Nuestra América, S.A., Pág. 8.

a las necesidades de la clase trabajadora, pues aún cuando pudiera haber diversas definiciones el propósito del salario mínimo es resumir en él la capacidad no sólo vital o de supervivencia, sino de dignidad y bienestar social. por lo menos tal es el propósito del Legislador obrero al garantizarlo en la Ley Federal del Trabajo, al disponer en el capítulo sexto del Título tercero de las Condiciones de Trabajo que reglamenta la Ley de la materia en sus artículos 90 al 97.

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en --- efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva -- del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

De todo lo anterior, resulta evidente el contenido económico del salario, el propósito fundamental del salario mínimo es satisfacer las necesidades de un jefe de familia en los orde-

nes de dignificación material, social y cultural, con la formación-educativa de los hijos hasta donde la educación es obligatoria, -- que lo es al grado de la educación primaria.

El salario podrá llevar ese contenido económico, esa función de satisfacción de las necesidades del trabajador y su familia, no tienen únicamente el propósito de satisfacer supervivencia ingente, apremiante de las obligaciones de un jefe de familia, sino en el orden material, social y cultural debe ser suficiente para -- tal objetivo.

El salario mínimo siempre debe pagarse en efectivo sin descuento de ninguna especie, salvo lo dispuesto en el artículo 97 de la citada Ley de la materia. Así mismo los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas, o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Ahora bien entendemos por "Salario mínimo general como la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo-- en una jornada, son los que corresponden a los trabajos más simples". (41) Y por "Salarios mínimos profesionales como la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación--

---

(41) Cueva, Mario de la. Op. Cit. Pág. 312.

y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales; y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión". (42)

En cuanto a la fijación y vigencia de los salarios mínimos la Ley a ido adoptando modalidades diferentes. El señalamiento siempre ha sido por un Organismo tripartita, pero en sus orígenes se determinaban por Municipios obedeciendo a una distinción de División Política. La reforma de 1962 tuvo el acierto de ser realista y establecer las diferencias atendiendo a un criterio de carácter económico.

Por lo que se refiere a su duración el primer sistema adoptado dió vigencia de 2 años a los salarios mínimos, el segundo una vigencia de 1 año, y el tercero, que es el vigente, una duración imprevisible con duración máxima de un año.

Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

La Comisión de los salarios mínimos y el Secretario del Trabajo y Previsión Social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen (Art. 570).

---

(42) Idem.

Consideramos que el término salario mínimo es eminentemente jurídico y que la cantidad menor que el derecho permite fijar para remunerar la prestación de un servicio, es decir, no lo pactan libremente las partes sino que es de carácter obligatorio y se puede definir como la cantidad menor que debe recibir en efectivo un trabajador por la prestación de servicio y durante el tiempo que esté en disposición del patrón, sin exceder los máximos legales.

De la definición se desprende que se acepta la de la Ley Federal del Trabajo vigente, sosteniendo que el pago del salario mínimo es obligatorio aún cuando no se esté a las ordenes del patrón las ocho horas que integra la jornada de trabajo.

### 3. Salario remunerador.

El artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 decía que "El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el que, de acuerdo con las prescripciones de ésta Ley se fije como mínimo". (43) Dicha Ley no mencionaba como elemento otro atributo del salario que éste fuera remunerador, por la simple razón de ser innecesario su empleo porque de los demás elementos quedaba establecida la suficiencia del salario para cubrir remunerativamente las necesidades del trabajador, para su manutención personal y familiar. Ahora bien dicho vocablo "remunerador" se introdujo en la Ley de 1970, quedando modificado dicho artículo 85 de la siguiente manera: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de ésta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calaidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos". (44)

Trueba Urbina Alberto, hace un Comentario a dicho artículo, diciendo que "Cuando el trabajador estime que el salario que se

(43) Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. - Op. Cit. Pág. 242.

(44) Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo de 1970. Editorial Porrúa, S.A. México. 1972. Pág. 53.

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. Los patrones están obligados a pagar como salario mínimo por jornada de trabajo, el fijado por la Comisión Nacional de los 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". (45)

A continuación anotaremos la siguiente tesis que habla de salario remunerador:

Salario remunerador. Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse equitativo que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.

Quando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado. Tesis 152. Quinta época sección primera, vol. IV, apéndice de Jurisprudencia de 1917-1965.

Estimamos que el criterio de salario remunerador conforme a la tesis 152, puede ser aplicada a salarios superiores al mínimo, siendo las Juntas encargadas de regularlas conforme al horario, la

---

(45) Idem.

intensidad y la calidad de las labores, pero también en estos casos ninguno de estos trabajadores podría percibir así trabajara una hora, una cantidad inferior al mínimo legal.

Ahora bien la Jurisprudencia de 1917-1954, conforme a la compilación de esa época, introdujo en la interpretación de los salarios inferiores al mínimo el vocablo "remunerador", para señalar como tales aquéllos que podía establecer la Junta para interpretar algunos tipos de servicio que no implicaban un trabajo regido por la jornada laboral, que en el mismo no concurrían las características de la definición del contrato regular de trabajo, sino la concurrencia de circunstancias especiales del servicio en el que solamente una parte proporcional de los servicios beneficiaba al patrón obligado.

En conclusión, el salario remunerador es aquél que puede fijarse o por el contrato o por la junta, en su caso de controversia, tomando en cuenta el horario, la cantidad, la intensidad y calidad de los servicios prestados, pero que nunca será inferior al mínimo legal.



#### 4. Salario fijo.

La primera parte del artículo 83 de la Ley Federal del -- Trabajo nos señala que el "salario puede fijarse por unidad de --- tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cual-- quier otra manera".

Ahora bien, recibe el nombre de salario fijo el que se pac ta por unidad de tiempo, cualquiera que se tome en consideración. -- Así entonces, se puede fijar el salario por hora, por día, por semana por mes y por año.

En el salario por hora y por día normalmente no queda in-- cluida la parte proporcional del séptimo día. Sin embargo, puede --- aclararse o pactarse que el salario ya quede incluida dicha propor-- ción

En cuanto al salario en que se toma como unidad la semana el mes o el año, por quedar comprendidos los descansos en tales uni dades de tiempo, existe Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justi-- cía de la Nación, en el sentido de que el salario pactado ya queda-- incluido lo correspondiente al séptimo día.

Por lo que respecta a los plazos para el pago de salario-- nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desem-- peñen un trabajo material y el de 15 días para los demás trabajado-- res (Art. 88 de la Ley Federal del Trabajo).

### 5. Salario variable.

En todos los casos los trabajadores están obligados a ejecutar el trabajo en la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, pero tratándose del salario variable, independientemente de lo anterior, guarda una estrecha relación con el rendimiento del trabajador.

La segunda parte del artículo 83 de la citada Ley, nos dice que "Cuando el Salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta se hará constar la cantidad y calidad de 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".

Por otro lado nos dice Néstor de Buen que al "Legislador se le ha preocupado señalar de que manera debe interpretarse, para efectos de cuantificación, el salario variable. A tal efecto ha dictado las disposiciones contenidas, respectivamente en los artículos 89 y 289". (46)

La primera hipótesis contempla los casos de salario por unidad de obra (Art. 89). En este caso el salario base equivaldría al promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efecti-

---

(46) Buen, Néstor de. Op. Cit. Pág. 200.

vamente trabajados, antes del nacimiento del derecho. Ahora bien, si durante dicho lapso hubiere habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el -- trabajador a partir de la fecha del aumento.

La segunda hipótesis se refiere a los agentes de comercio o vendedores a comisión. El salario corresponderá al promedio obtenido durante el último año o del total de los percibidos, si el trabajador no cumplió un año de servicios (Art. 229 de la Ley Federal - del Trabajo).

En conclusión, por lo que se refiere al pago de prestaciones en el caso de salario variable la Ley Federal del Trabajo tiene una enorme laguna, pues no nos dice nada al respecto. Sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado que por analogía debe de aplicarse el contenido del artículo 89 de la mencionada Ley laboral, y pagar de acuerdo con el promedio de los últimos treinta días efectivamente trabajados.

## 6. Salario mixto.

Diremos que el salario mixto se integra por una parte fija y otra variable y sigue en lo general las reglas del salario - variable.

Podemos mencionar que aunque éste tipo de salario puede- estipularse en cualquier tipo de trabajo, es muy frecuente encon- trarlo en el caso de los agentes de ventas, en que se pacta un sa- lario base y una comisión.

Pero se debe de aclarar que en éste supuesto el salario- es la suma de los dos conceptos y no, como suele creerse, únicamen- te el salario base. Y por lo tanto todas las prestaciones como --- aguinaldo, vacaciones etc., tendrán que pagarse tomando como base - el total percibido por los trabajadores.

## 7.-Salario integral.

El salario está compuesto por las diversas prestaciones que lo integran, no siendo únicamente la cantidad de dinero que recibe el trabajador como consecuencia del contrato o de la relación laboral la que pueda ser considerada como salario, pues éste comprende todas las ventajas económicas establecidas en favor del trabajador como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisión, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo como lo disponen los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 84 de la citada Ley nos dice que "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".

Así mismo el artículo 89, nos menciona que "para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

A continuación transcribiremos la siguiente ejecutoria:

SALARIO PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN.-La

manera de integrar el salario lo de termina el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y es la que debe aplicarse en los casos de indemnización.

Amparo directo 4104/74.-Joaquín Beltrán Quibrera.-27 de octubre de ---1977.-Unanimidad de 4 votos.-Ponente:María Cristina Salmorán de Tama-yo.

Semanario Judicial de la Federación Séptima Epoca.Volúmenes 103-108.---Quinta Parte.Julio-diciembre 1977.-Cuarta Sala.Pág.96.

Ahora bien, no podemos dejar de hablar de las normas protectoras del salario, como punto integrante de las Condiciones Generales de Trabajo, y por lo tanto el salario tiene una finalidad y debe cumplir con ella.

Entendemos por Normas Protectoras del Salario "Todas las disposiciones legales que tienen por objeto que el trabajador obtenga del salario, bajo muy distintas maneras el rendimiento que de él se espera". (47)

Las disposiciones que sirven para fijar y proteger el salario están integradas por las normas que proporcionan al trabajador una posición decorosa en la vida social. Estas tienen un valor inmediato y directamente familiar y social, pues su primera finalidad es asegurar a la familia obrera la posibilidad de conducir una vida digna de lo humano, y produce importantes efectos también en la sa--

---

(47) Ramírez Fonseca Francisco. Op. Cit. Pág. 101.

lud de los trabajadores.

Las normas protectoras del salario son normas que se individualizan, pues es cada trabajador el que recibe su salario, si bien éste se puede fijar en el contrato colectivo, el mismo para de terminados trabajadores, pero en cuanto a la protección del salario, éste es individual para cada trabajador.

Por protección del salario se entiende, las diversas medidas y las normas que los regulan, que tienden a asegurar a cada trabajador, la percepción efectiva de la remuneración que le corresponde por la prestación de sus servicios.

La protección al salario no se compone de disposiciones aplicables a las relaciones entre cada trabajador y su patrón; su propósito es asegurar al trabajador la percepción efectiva de sus salarios y, por ello la protección se dirige no sólo contra el patrón, sino a persona ajena a la relación del trabajo como son los acreedores del patrón y también se protege a la familia del trabajador, por lo tanto encontramos en la Ley Federal del Trabajo vigente un capítulo especial sobre la protección del salario y que es el objetivo del Derecho del Trabajo, no es para regir una relación jurídica sino que su propósito es alcanzar un objetivo social y humano, como es que cada hombre y su familia tengan una existencia digna.

Nuestra Legislación laboral ha establecido normas protec--

toras del salario en beneficio de los trabajadores que resultan in discutibles, como aquellas que expresan que los trabajadores debe rán disponer libremente de sus salarios y que el derecho a perci bir el salario es irrenunciable.

Artículo 98 "Los trabajadores dispondrán libremente de -- sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtue este de-- recho será nula".

Artículo 99 "El derecho a percibir el salario es irrenun-- ciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devenga dos".

Los salarios se deben de pagar directamente al trabajador y sólo en caso de imposibilidad para efectuar personalmente el co-- bro, el pago se hará a la persona que el trabajador designe como -- apoderado mediante carta poder suscrita con dos testigos.

El pago del salario debe efectuarse en el lugar en donde los trabajadores presten sus servicios, y además debe efectuarse en días y horas laborables.

El artículo 101 de la Ley laboral, establece que "El sala-- rio en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso le-- gal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cual-- quier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la -- moneda".

"Nuestra Legislación también se refiere a que el salario--



puede ser en especie siempre y cuando sean apropiadas las prestaciones al uso personal del trabajador y su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.-- Además de que las deudas contraídas por el trabajador con su patrón no devengarán intereses en ningún caso, que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra suspensión de pagos o sucesión para el pago de sus salarios e indemnizaciones, siendo el crédito de los trabajadores preferentemente a cualquier otro, que la obligación de pagar el salario sólo se suspende en los casos previstos por la Ley; el establecimiento del Fonacot; el establecimiento mediante convenio obrero patronal, de tiendas para los trabajadores, el derecho de los beneficios de un trabajador fallecido a percibir las pensiones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio; la prohibición de imponer multas a los trabajadores y las de establecer en los centros de trabajo, expendios de bebidas embriagantes, casas de juego de azar y de asignación". (48)

Por último podemos mencionar que "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de su departamento de participación de utilidades y salarios mínimos resolvió por oficio 5, IV/0 00279, expediente 5 IV/230 (63/5) de fecha 29 de abril de 1970 que esta Dirección considera que el salario mínimo profesional, no puede gozar de los mismos derechos y de la misma protección que el sala-

---

(48) Manual de Derecho del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1982. Págs. 452-453.

rio mínimo general, criterio que se funda en los nuevos estudios hechos por el Departamento y en las diversas consideraciones contenidas en la opinión de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos". (49)

---

(49) Cavazos Flores Baltazar. Op. Cit. Pág. 168.

## 8. Aguinaldo.

En la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, a -- propósito del tema que abordamos, podemos leer que el pueblo mexicano no celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras lo que obviamente no puede hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir las necesidades día rias.

El aguinaldo resultó ser una novedad en la Ley de 1970, pero no en el ámbito del derecho del trabajo mexicano, pues como ya - dijimos anteriormente dicho salario no alcanza en dicho mes para - sus compras.

El artículo 87 de la citada Ley laboral, recoge la costum- bre del pueblo mexicano y previene que "Los trabajadores tendrán - derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 - de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado, cualquiera que fuera éste".

Por el contrario estamos de acuerdo en la crítica que ha- ce Baltazar Cavazos Flores, que dice que considera infortuna la re-

dación del artículo mencionado, ya que el mismo previene que el --  
aguinaldo deberá pagarse antes del día veinte de diciembre lo que--  
implícitamente autoriza a que se pueda pagar desde el mes de enero  
de cada año. Y dice que en realidad debería de ordenarse que el ---  
aguinaldo se pague en la primera quincena del mes de diciembre. Y -  
también no debemos de olvidar que, en cuanto a prestaciones se re-  
fiere, la Ley Federal del Trabajo establece mínimos para que las --  
partes, en la contratación individual o colectiva puedan superar di-  
chos mínimos, por consiguiente, cuando la Ley habla de un aguinaldo-  
equivalente a 15 días de salario, por lo menos, está dejando abierta  
la posibilidad para que patrones y trabajadores, de acuerdo con las  
condiciones económicas de cada empresa respeten el aguinaldo míni-  
mo establecido por la Ley o pacten uno mayor, situación esta última  
que es muy frecuente en la contratación colectiva.

De lo anteriormente expuesto podemos concluir que el --  
aguinaldo es una gratificación anual que el patrón le debe de dar-  
a sus trabajadores de acuerdo al tiempo que lleven laborando en la  
empresa, o de acuerdo al salario que ganen, la Ley como ya dijimos-  
establece el mínimo de 15 días, pero en algunas empresas los patro-  
nes gratifican un poco más a sus trabajadores, ahora bien también -  
diremos por ejemplo en las Oficinas de Gobierno a los trabajadores  
se les da de aguinaldo cuarenta días de salario.

Así mismo por último hablaremos del Tema Reparto de Uti-  
lidades (Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las

Empresas). Como otro punto integrante dentro de las Condiciones-Generales de Trabajo. Ahora bien y corresponde a los Estados Unidos, ser el país precursor del sistema de reparto de utilidades, - como plan experimental para armonizar los intereses de los sectores de la producción, atribuyéndose a Albert Gallatin (50), secretario del tesoro, en el año de 1794, haber sido el primero que implantó el reparto de utilidades en su fábrica de vidrio de New - Geneva, Pensylvania.

En otros países también ha sido adoptada la participación de utilidades, como Austria, Suecia, China, Perú, España, Polonia, Argentina, Bolivia, Ecuador, Venezuela, Checoslovaquia, India, etc. Así mismo se han vertido una serie de conceptos sobre participación de utilidades, consideramos indispensable partir de la premisa fundamental de que la llamada participación en las utilidades o en los beneficios, constituye una prestación adicional y diferente del salario, que eventualmente reciben o pueden recibirlos trabajadores que se encuentran ligados a un patrón en virtud de una relación de trabajo, siendo así, a continuación daremos algunos conceptos.

La Oficina Internacional del Trabajo define la participación en los beneficios como el "Sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario --

---

(50) Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, Memoria de la Primera Comisión. Tomo II. Pág. 683.

normal". (51)

El Congreso Internacional de Participación de Utilidades, celebrado en París en 1889, la definió como un acuerdo expreso o tático concretado libremente, en virtud del cual el obrero o el empleado recibe una parte, fijada de antemano, de los beneficios.

Bry opina que es "Una modalidad del contrato de trabajo según la cual recibe el trabajador del patrono, además de su salario, una parte de los beneficios de la empresa, no como asociado a ella, sino como trabajador que coopera en la producción". (52)

Finalmente, Eugenio Pérez Botija dice que es "Una forma especial de remuneración que entraña una actitud políticosocial, tendiente a resolver la lucha entre el capital y el trabajo, asociando al trabajador a la empresa buscando su adhesión, su entusiasta cooperación y más estricta fidelidad, sirviendo de incentivo al tránsito del contrato de trabajo al contrato de sociedad". (53)

En las anteriores definiciones vemos que todas coinciden en que la participación de utilidades constituye una prestación adicional y distinta del salario, que por ningún concepto debe identificarse con éste, pero en las mismas vemos que algunos consideran que la participación deviene de un convenio y otras que derivan de una

---

(51) Cavazos, Flores Baltazar. Op. Cit. Pág. 177.

(52) Idem.

(53) Ibidem.

relación contractual o de un ordenamiento legal, También apreciamos que algunos la relacionan con el contrato de sociedad y que hay -- quien dice que lo que el trabajador percibe por ese concepto la ob tiene no como socio, sino como un colaborador de la producción, no -- obstante la diferente fundamentación que le dan todos están de --- acuerdo en que es la acción y efecto de participar el trabajador -- en los beneficios de la producción, o sea en la utilidad o plusva-- lfa en cuanto a su naturaleza jurídica, el reparto de utilidades es un derecho derivado de la prestación de servicios, tiene vida pro-- pia y el carácter de una prestación adicional en la relación de -- trabajo.

Hay aponiones que asignan a éste derecho, el carácter de salario complementario; otras afirman que transforma al trabajador en asociado del patrón.

Es preciso anotar que al ser expedida la Ley Federal -- del Trabajo de 1931, no se encontraba reglamentada en ella la parti cipación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Aho ra bien, tenemos entendido que antes de que dicha Ley de 1931, lo hi ciera, fueron los Estados de Tabasco, Yucatán, Zacatecas, Sonora, Sina-- loa, Nayarit, Puebla, Colima, Jalisco, Oaxaca Campeche, Guanajuato y Ve-- racruz, entre otros, los que en sus leyes del trabajo reglamenta-- rón la participación de utilidades.

En 1962, a iniciativa del Jefe del Ejecutivo, Adolfo Ló--

pez Mateos, se reformó la Ley de 1931, a fin de que en ella se re--  
glamentara la participación de utilidades. Dicha reforma se repro--  
dujo completamente en la Ley Laboral de 1970, publicada en el Dia--  
rio Oficial de la Federación de 30 de abril de 1970, en vigor desde  
el 1o. de mayo de ese mismo año, con sólo un cambio de forma refe--  
rente a los apéndices, sin que en todo lo demás se le haya hecho un  
cambio de ese tipo pero un poco más técnica.

El artículo 117 de la citada Ley vigente nos dice que --  
"Los trabajadores participarán en las utilidades de la empresa, de--  
conformidad con el porcentaje que determina la Comisión Nacional pa--  
ra la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las --  
Empresas".

El artículo 118 de la misma, nos dice que "Para determi--  
nar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comi--  
sión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estu--  
dios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales  
de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de -  
fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital--  
a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capita--  
les".

Por consiguiente el artículo 119 nos dice que "La Comi--  
sión podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad  
con lo dispuesto en el artículo 578 y siguientes". Así mismo el ar--  
tículo 120 de dicho ordenamiento laboral nos menciona en su párrafo



primero nos menciona que el "porcentaje fijado por la Comisión - constituye la participación que corresponderá a los trabajadores - en las utilidades de cada empresa".

Por otra parte cabe mencionar que quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y - trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la -- renta no superior a los seis millones de pesos.

De lo anteriormente expuesto, concluimos que en lo general se concuerda que la participación de los trabajadores en las - utilidades de las empresas, es una prestación adicional y distinta del salario, que por ningún motivo debe confundirse con éste. Y - por lo tanto la participación en los beneficios es un derecho de - la clase trabajadora, y por consiguiente debemos hacer notar que - dicho tema de participación de utilidades, es importante dentro de las Condiciones Generales de Trabajo.

#### A. Categoría Contractual.

Antes de hablar de lo que entendemos por Categoría Contractual diremos que históricamente en todas las sociedades, las mujeres han participado activamente en un sinnfn de labores.

Cuando las condiciones socioeconómicas variaron, los núcleos familiares cuyas circunstancias fueron afectadas por las desigualdades económicas, condujeron a las mujeres pertenecientes a familias de bajos ingresos económicos a trabajar para poder sobre vivir.

En México, esta problemática está inmersa en una estructura de bajos ingresos para la mayoría de la población, subempleo, así como cambios en la estructura de los asentamientos urbanos -- más importantes, motivados por el crecimiento no natural debido a las migraciones campo-ciudad que dieron como resultado grandes masas urbanas marginadas con los niveles mínimos de bienestar.

El problema de los obreros que laboran presenta muy -- amplios y variados aspectos en el ámbito nacional.

Dentro del proceso productivo de una fábrica son los -- obreros quienes se concentran principalmente en las fases manuales del proceso en donde no existen instrumentos de trabajo o los utilizados son elementales.

Ahora bien, el uso intensivo de la fuerza de trabajo obrera es

independiente del tamaño de la empresa y los volúmenes de producción alcanzados, las diferencias entre una fábrica y otra, se establece sólo el uso de herramientas de trabajo.

No es sólo el uso intensivo de la fuerza de trabajo lo que tipifica, sino que ésta es femenina, las obreras, mujeres de sectores populares acostumbradas desde muy niñas a asumir labores domésticas y con éste hábito reforzado en su experiencia anterior -- traen consigo la capacitación adecuada para rendir una productividad mayor que el hombre en las fases de producción.

Ahora bien el Diccionario de la Real Academia nos dice -- que se entiende por Categoría; cada uno de los grados establecidos en una profesión o carrera, o condición social de unas personas -- respecto de las demás.

Del latín Categoría quiere decir cualidad atribuida a un objeto. Así mismo diremos que Costurera o Costurero es la persona -- que tiene por oficio el de coser.

Y previamente a esto hablaremos, lo que entendemos por Contrato, y decimos que es una Institución jurídica que excede los límites de la esfera de lo civil. El Contrato civil no es, desde luego la manifestación única de lo contractual, ni siquiera la más importante. Existen además de los Contratos civiles, los mercantiles, los de trabajo, los administrativos etc.

En su significación semántica, Contrato es el pacto o convenio entre partes sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. Esta idea de Contrato comprende desde luego, no sólo a los civiles, sino a los demás, sin olvidar tampoco la variedad extraordinaria de tratados y convenios internacionales cuya naturaleza es considerada por todos como evidente.

El Código Civil para el Distrito Federal, define en su artículo 1792 que el "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

Y el artículo 1793 del citado Código, nos dice que "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

Ahora bien el Contrato en materia civil, constituye el acto-jurídico por excelencia y consiste en el acuerdo de dos o más voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos dice que "El contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Ya mencionado lo anterior, podemos decir que dentro de la In

industria Textil, especialmente del ramo de la confección y del vestido, la Ley Federal del Trabajo en su tabla de salarios mínimos - vigente, clasifica al Costurero (a) en confección de ropa en talleres o fábricas y Costurero (a) en confección de ropa en trabajo a domicilio con su salario correspondiente superior al mínimo, ahora bien vemos que en la práctica podemos apreciar varias categorías, - por ejemplo en la confección de una camisa de vestir, hay varias obreras que se dedican a cortar o coser cuellos, a pegar botones, - a coser mangas, asimismo como en la confección de un vestido o un pantalón hay varias personas que se dedican a confeccionarlo parte por parte, etc., y se les paga un salario mínimo o inferior al que establece la Ley laboral, y como vemos realizan un trabajo calificado.

## B. Relación de Trabajo.

Un gran número de autores han tratado de encuadrar la relación individual del trabajo dentro de los contratos de derecho -- privado; así lo han equiparado a un contrato de compraventa, de arrendamiento, de sociedad o de un mandato.

Afortunadamente las teorías civilistas que tratan de asimilar la relación individual a un contrato civil han sido superadas en la actualidad de manera que se estudiaran brevemente dichas teorías sólo por método y ubicación del tema de la relación de trabajo.

La llamada teoría de la relación individual de trabajo, -- fue iniciada por la doctrina alemana; a Lotmar se le adjudica el mérito de haberla esbozado antes que cualquier otro, dentro del marco contractual. La teoría evolucionó hasta comprender en ella no ya las actuaciones derivadas del vínculo contractual, como son las que se refieren a seguridad e higiene en el trabajo, las cuales se han de cumplir aún cuando se declare que el contrato de trabajo es nulo.

Posteriormente se ha visto que el término relación de -- trabajo se viene utilizando para regular situaciones extracontractuales, como es la simple prestación del trabajo, más que a la contratación del trabajador mismo. La relación laboral, implica la desaparición de la autonomía de la voluntad, dada la imposibilidad ac--

tual en las grandes empresas de un contrato directo entre trabajador y patrono para discutir las condiciones del contrato, por lo -- que surge así una reglamentación impuesta unilateralmente por el -- empresario, a la cual debe adherirse el trabajador.

Nos dice Néstor de Buen que "La relación laboral es por --- esencia dinámica y que estamos presenciando en nuestros días la de cadencia de los contratos". (54)

El artículo 20 de la Ley laboral vigente considera que se -- entiende por "Relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que -- le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a -- una persona, mediante el pago de un salario".

Dicho precepto en su segundo párrafo nos indica que el "Con -- trato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denomina -- ción, es aquel en virtud del cual, una persona se obliga a prestar a -- otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un sala -- rio".

Concluye dicho precepto en su párrafo tercero afirmando que "La prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los -- mismos efectos".

Como se ve el Legislador no quiso o no supo distinguir la --

---

(54) Buen, Néstor de. Citado por Cavazos Flores Baltazar Op. cit. Pág. 109.

relación de trabajo del contrato laboral, ya que ambos casos establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

Bueno, distinguiremos entre contrato de trabajo como -- acuerdo de voluntades, y relación de trabajo, como conjunto de derechos y obligaciones que nacen del hecho de la aplicación de la -- fuerza física del obrero al trabajo y fines de la empresa del patrón.

Mario de la Cueva hace una distinción entre la relación de trabajo y el contrato diciendo que:

"a) El término contrato tiene un doble significado; es -- un acuerdo de voluntades, creador de una relación jurídica y de su contenido; y es una manera de ser de las relaciones jurídicas e -- implica la aplicación de un contrato jurídico, el derecho de las -- obligaciones y de los contratos.

b) La relación individual de trabajo tiene por origen -- necesario la concurrencia de volúmenes de patrón y trabajador.

c) Consecuentemente el contenido de la relación de trabajo, tampoco proviene de un acuerdo de voluntades, pero en todo -- caso, y por el juego de la ley y de los contratos colectivos de -- trabajo es independiente de la voluntad de patrón y trabajador.

d) El contenido de la relación tiene valor imperativo, -- por tanto debe cumplirse puntualmente.

e) El estado está interesado en el cumplimiento del con -- tenido de la relación de trabajo y, a este fin la inspección de traba --



jo está autorizada para vigilar dicho cumplimiento e imponerlo --- coactivamente.

f) Aún en el supuesto que la relación de trabajo tuviera origen contractual y su contenido pudiera fijarse libremente por patrón y trabajador; la naturaleza del derecho del trabajo repugna a la idea de que se aplique al trabajo humano el derecho de las obligaciones y los contratos". (55)

Por otro lado Baltazar Cavazos Flores, afirma que "La relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente. En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de un contrato escrito es siempre imputable al patrón". (56)

En el contrato de trabajo es necesario el consentimiento de las partes para que se perfeccione, tienen que concurrir patrón y trabajador exteriorizando su voluntad, a fin de que, dicho acuerdo -

---

(55) Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México 1980. Pág. 478.

(56) Cavazos, Flores Baltazar. Op. Cit. Pág. 109.

no esté desprovisto de efectos legales.

En cambio en la relación de trabajo se nos presenta una modalidad, en lo que al consentimiento, en efecto la mencionada relación es imposible sin la voluntad del trabajador; recuérdese que el artículo 5o. Constitucional garantiza que a nadie podrá obligársele a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y - sin la justa retribución, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. En cambio el problema de la concurrencia - de la voluntad patronal ofrece ciertas soluciones, en las cuales - dicha voluntad puede verse suplida, o que solamente representa un supuesto jurídico en algunos casos en nuestro derecho. La relación de trabajo se puede dar en contra de dicha voluntad manifiesta, lo que se aleja definitivamente al contrato de la relación de trabajo; dándole a ésta en el plano de importancias, un papel preponderante en el desarrollo de los fines del derecho del trabajo; ya que el hecho mismo de la prestación del servicio es lo que determina, la aplicación de este derecho, cualquiera que haya sido - la voluntad de las partes concurrentes.

Por lo que se ve a la relación de trabajo debemos considerarla como una institución separada del contrato de trabajo; es un régimen de derecho que se aplica a una situación o circunstancia real u objetiva; es un hecho una ejecución material, es un cúmulo de derechos y obligaciones, es decir los efectos legales que provoca para las partes el simple hecho de que el obrero ejecute un ser

vicio personal en beneficio de un patrono a cambio de un salario, y bajo la dirección y dependencia de éste. Es una tendencia o postura moderna, tanto de la ley como de la doctrina, de sancionar y proteger el trabajo en sí mismo, así como la persona y familia del obrero que ejecuta el trabajo. Es una doctrina que tiene como base y fundamento los fines y postulados mismos del derecho del trabajo, o sea tutelar a la parte débil de la relación, aún en contra de su voluntad, es decir enfocando el problema hacia el campo de lo social, y en beneficio de la clase obrera.

Ahora bien, dentro de la Industria Textil, especialmente en el ramo de la industria de la confección y del vestido, notamos que las costureras tienen una relación de trabajo con sus patronos tanto individual como colectiva, muy irregular, ya que algunas de estas obreras, no tienen contrato de trabajo, y algunas si lo tienen lo tienen por un mes o por una semana, y no son inscritas al régimen del Instituto Mexicano del Seguro social, además hay un descontrol sindical, ya que se encuentran protegidas por sindicatos fantasma.

Por ultimo mencionaremos que existe la presunción en nuestro derecho laboral de que todas las prestaciones de servicio son relaciones de trabajo, por lo que quien niegue a dichas relaciones tal carácter, deberá demostrar que no reúnen los requisitos de una relación, lo que se debe al principio expansivo del derecho del trabajo, que tiene como finalidad regular todo tipo de prestación

de servicios, cumpliendo así con los principios de justicia social-  
contenidos en el artículo 123 Constitucional.

## 1. Subordinada.

Antes que nada diremos lo que se entiende por subordinación:

Subordinación del latín subordinatio-onis, acción de subordinar de sub; bajo y ordino, avi, atum, are, ordenar, disponer. Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica religiosa, etc.

Es sinónimo de obediencia jerárquica, dependencia y sumisión. Es también la calidad de subordinado o subalterno, persona -- que se encuentra bajo las órdenes de otro.

En seguida diremos la definición técnica de subordinación y es la sujeción al orden establecido y a quienes en su legítima representación se les debe obediencia. Es también la dependencia-disciplinaria de una persona respecto a otra que tiene rango superior.

La subordinación en la relación de trabajo tiene una -- connotación gramatical similar a la del derecho militar, pero distinta en cuanto a su contenido jurídico. La palabra subordinación se emplea como sinónima de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracterizan la relación laboral; por ello, las legislaciones utilizan uno u otro término según la definición a la cual se acogen. La ley española la ha definido como la ejecución de-

CAPITULO III. SITUACION JURIDICA DE LAS  
COSTURERAS.

- A.- Categoría Contractual.
- B.- Relación de Trabajo.
  - 1.- Subordinada.
  - 2.- No Subordinada.
- C.- Salario.
- D.- Jornada de Trabajo.
- E.- Seguridad Social.
- F.- Organización Sindical.
- G.- Regulación Legal del Gremio.
- H.- Efectos y Consecuencias.

una obra o la prestación de un servicio a uno o varios empleadores o empresarios, bajo la subordinación de éstos mediante remuneración sea cual fuere la clase o forma de ella.

La Ley italiana considera que es trabajador subordinado - quien se obliga mediante retribución a colaborar en la empresa --- prestando su propio trabajo intelectual o manual a las dependencias y bajo la dirección del empresario.

Mario de la Cueva opina que siempre existirá relación laboral cuando una persona, mediante el pago de una retribución convida, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa. Agrega que si tres son los elementos que la constituyen; la prestación de trabajo, el pago de una remuneración y el vínculo de subordinación, a éste último corresponde el carácter personal del -- contrato por el cual todo trabajador se pone a disposición de un - tercero, confiriendo a las obligaciones que se establecen una fisonomía particular, que justifica la intervención del legislador para asegurar el respeto de la seguridad y la dignidad del trabajador.

Por el contrario Juan Menéndez Pidal señala tres clases de subordinación:

a) Jurídica, por medio de la cual el empresario puede ejercitar --- ciertas facultades para dar ordenes en el trabajo, así como facultades disciplinarias en el mismo.

b) Económica, en el sentido de que la empresa es el lugar donde el trabajador satisface sus necesidades percibiendo su salario.

c) Técnica, por medio de ella el trabajador ha de obedecer las órdenes que se le den en la ejecución de un trabajo. Y sigue diciendo el mismo autor, que sin embargo esta subordinación no es de forma absoluta sino racional, por lo que los poderes de la empresa -- pueden tener ciertas limitaciones, y concretamente, en cuanto a la subordinación técnica, siempre el trabajador podrá tener iniciativas en la manera de ejecutar su tarea; y sobre todo en las profesiones liberales y artísticas, la dependencia técnica es muy relativa". (57)

Otras doctrinas como señala Mario de la Cueva en la que indica como elemento característico de la relación individual de trabajo que el servicio se preste en beneficio de otro y criticando dichas doctrinas, manifiesta que este elemento es común a distintas situaciones: El socio presta un servicio, el cual si bien se ejerce en su provecho, redundo, en su mayor proporción, en beneficio de la sociedad y de sus coasociados; otro tanto ocurre con el mandatario o con la persona que presta un servicio profesional, como comisionista o como el portador en los contratos de transporte.

Podríamos agregar que aún cuando el servicio prestado no beneficie a otro, no pierde su carácter de relación laboral.

---

(57) Menéndez, Pidal Juan. Derecho Social Español. Revista de Derecho Privado. Madrid 1952. Pág. 227.



Ahora bien, el derecho del trabajo nació de la necesidad de defender al hombre frente al capital, o bien nació de la necesidad de defender a la clase trabajadora frente a la clase patronal. La razón de esta defensa radica en la distinta posición de las clases sociales, pues una de ellas, la clase trabajadora se ve reforzada a poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra. En el fenómeno de la producción intervienen dos factores, el capital y el trabajo y éste se ve obligado a subordinarse a aquél; por esto es que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado.

A continuación transcribiremos una ejecutoria que habla de la subordinación:

Subordinación "La relación de trabajo se caracteriza por la subordinación del trabajador al patrón en lo que concierne al trabajo contratado, o sea el poder jurídico del patrono de disponer de la fuerza de trabajo del obrero y la obligación legal de éste de obedecer al patrono (amparo directo 6108/56/45, noviembre de 1957) Como aceptadamente expresa Mario de la Cueva para saber por tanto, si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real cuanto a la posibilidad jurídica de que esa dirección exista". (58)

---

(58) Cueva Mario de la. Op. Cit. Pág. 498.

## 2.No subordinada.

Como hemos visto en el inciso anterior, la característica primordial para que exista una relación de trabajo es que se dé la subordinación; ahora bien, si la relación existente no implica subordinación, no puede hablar de una relación de trabajo pues en la ejecutoria siguiente se menciona lo siguiente:

Relación de trabajo. Exige la subordinación del trabajador al patrón. No hay relación de trabajo entre la persona que tiene instalado un taller de servicios a disposición del público y la que aprovecha esos servicios, aún cuando se presten directamente por aquella, pues falta la subordinación de una hacia otra, que es característica de la relación laboral.

Amparo directo 5212/14. Camilo Zamora Romero. 21 de agosto de 1985, 5 votos. Ponente -- Leopoldo Ortiz Santos. Secretario Arturo -- Hernández Torres.

Otro precedente en el mismo sentido.  
Informe 1985. Cuarta Sala pág. 40.

Ahora bien se desprende de la misma ejecutoria que para que se de la relación laboral, entre una y otra hace falta la subordinación de una hacia otra, que es característica de la relación laboral.

Alberto Trueba Urbina en el comentario que hace al artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo y en especial a la subordinación materia que nos ocupa, específicamente la no subordinación, manifiesta que en la relación de trabajo exista subordinación ya que

sería tanto como establecer la esclavitud o servilismo del trabajador con el patrón de igual manera sostiene que éste precepto se invocaba o se definía en esos términos en el Código Civil de 1884 en donde se encuadraban todo tipo de contrato, inclusive se consideraba al trabajo un contrato civil o sea se le daba la forma de un arrendamiento, esto como se puede desprender difiere del concepto que da Néstor de Buen en cuanto a la subordinación, ahora bien si como el Maestro de Buen manifiesta que toda relación de trabajo es subordinada o toda relación subordinada entraña que es relación de trabajo, pero entendiendo la subordinación como "el deber de obediencia" que tiene el trabajador para con el patrón o representante de éste durante la jornada de trabajo y en relación con el trabajo contratado de tal manera que una relación que no implique la subordinación será por consecuencia una relación no subordinada o sea puede ser relación por algún servicio que se preste, una relación sentimental o de cualquier otra índole ya que inclusive cuando se presta un servicio profesional si se determina que ésta persona profesionalista desarrolla sus labores en un horario determinado, por un salario determinado y bajo las ordenes del patrón está relación no será de servicios profesionales, sino una relación de trabajo en la cual el prestador del servicio gozará de todos los derechos y consecuentemente obligaciones que emanan de la Ley Federal del Trabajo, así mismo al hablar de escuelas particulares, el profesor se contrata como profesionalista, por ejemplo en una Universidad, si dicho maestro labora hasta 16 horas a la semana su rela-

ción de trabajo con la empresa (Universidad privada), será de tipo-- profesional, pero si excede de 16 horas a la semana se entenderá -- que el trabajo que presta es subordinado y como consecuencia de -- ello existirá la relación de trabajo pudiendo éste exigir las pres-- taciones que se consagran en la Ley Federal del Trabajo, en vista-- de lo anterior concluimos que una relación de trabajo que no entra-- ñe subordinación no se le puede dar ese nombre, y que toda relación subordinada será siempre una relación de trabajo.

Y para terminar haremos un último comentario en rela--- ción a la crítica que le hace el Maestro Trueba Urbina a la subor-- dinación y define a la relación de trabajo como cualquiera que sea el acto que le de origen la prestación de un trabajo a otra perso-- na, mediante el pago de un salario o sea excluye el concepto de su-- bordinación manifestando además que los Autores modernos han ex--- cluido éste término a lo cual hacemos notar que Trueba Urbina ha-- blaba de su época y así mismo se aclara que los autores modernos - como Néstor de Buen, Baltazar Cavazos, manifiestan que es indispensa-- ble la subordinación para que se pueda dar una relación de trabajo y como última conclusión diremos que no existe una relación de tra-- bajo no subordinada.

### C. Salario.

Como ya hemos visto anteriormente que el concepto de sa lar io es difícil de atrapar, ya que es un término multívoco, ya -- que se puede estudiar desde muy diversos puntos de vista, además - existe una gran variedad de términos con los que se designa la re tri bu ci ón que percibe el trabajador por su labor; estos términos - fueron aplicados en razón del tiempo, lugar y trabajo realizado, - así vemos que se habla de sueldo, jornal, retribución, emolumentos, honorarios, paga, salario, etc.

En nuestro país, la acepción más usual con que se desig na al ingreso que perciben los trabajadores es el salario, situa-- ción que se nota tanto en la Ley como en la Doctrina. Nuestra - - Constitución Política Mexicana en su artículo 123 a través de sus diversas fracciones; así como la Ley Federal del Trabajo utilizan- la denominación de salario.

Ahora bien ya sabemos que existen dos clases de salario mínimo:

- a) Salario mínimo general y;
- b) Salario mínimo profesional.

Ya visto lo anterior diremos que dentro de la Industria Textil, en el ramo de la confección y del vestido, vemos que era - uno de los ramos más incontrolables desde el punto de vista sindical,

pues se manejaban en la clandestinidad desde hacía varios años, en talleres escondidos, con una marcada explotación de la mano de obra en los que no se pagaba ni el salario mínimo y se negaban prestaciones sociales, muchas trabajadoras costureras tenían que aceptar el pago inferior al salario mínimo marcado por la Ley Federal del Trabajo, debido a su situación social en que se encontraban y por la necesidad por la que atravesaban, además muchas de ellas eran madres solteras con muchos hijos que mantener, y eran el sostén único. Por otro lado la Ley Federal del Trabajo en su tabla de salarios mínimos vigentes, clasifica al costurero (a) en confección de ropa en talleres o fábricas con un salario de \$15,360 y Costurero (a) en confección de ropa en trabajo a domicilio de \$15,845, además como vemos es un trabajo calificado, y a algunas trabajadoras se les pagaba a destajo.

De lo anteriormente mencionado, diremos que en la práctica no se cumple con lo que señala el artículo 85 de la Ley Laboral que dice: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley". Y el artículo 86 de la citada Ley nos señala que: "A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual".

#### D. Jornada de trabajo.

Ya hemos visto en el capítulo segundo de éste trabajo, dentro de las Condiciones Generales de Trabajo, los diversos conceptos de jornada de trabajo y los tipos de jornada y máximos legales. Ahora bien el artículo 58 de la referida Ley laboral nos dice que la "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

En el año de 1985, debido a los sismos ocurridos los días 19 y 20 de septiembre, se descubrió a la luz pública que dentro de la "Industria Textil, principalmente en el ramo de la confección y del vestido, se dijo que las costureras trabajaban jornadas de más de ocho horas diarias, ya que su salario se les pagaba a destajo, lo que las forzaba a cumplir con cargas de trabajo muy altas; que a menudo había sanciones muy rigurosas por retardos y que dado que --- existía abundancia de mano de obra disponible las amenazas de despido resultaban frecuentes y los salarios que se pagaban en muchos casos eran menores que el mínimo". (59)

De lo anteriormente expuesto diremos que esto ya lo sabíamos, de que los patrones de la confección de ropa, explotaban vilmente a sus trabajadoras, y que debido a los siniestros ya mencionados, esto pasó a ser un hecho notorio.

---

(59) Terremotos de Septiembre. Sobre tiro de las Razones del Sexenio 1982-1988. Tercer año. Presidencia de la República. Unidad de la Crónica Presidencial. Fondo de Cultura Económica. Pág. 562.

### E. Seguridad social.

Nos parece aceptable la idea de que la seguridad social "Es parte de la ciencia política que por medio de diferentes instituciones, logra a través de la aplicación de sistemas y técnicas adecuadas, determinadas, la previsión y la asistencia de la persona humana". (60)

El hombre, en especial el trabajador, ha necesitado -- siempre de la protección contra los insospechados riesgos que son propios de su actividad; de instituciones que lo amparen en su integridad física y psíquica; de condiciones favorables para el buen desempeño de sus labores. Algunas de estas necesidades fueron -- atendidas, parcialmente por instituciones privadas e igualmente -- por corporaciones religiosas, pero sin llegar nunca a satisfacerlas.

Fue hasta que el liberalismo es desplazado por el fenómeno intervencionismo de estado, cuando aparece la seguridad social como institución jurídica regulada.

La seguridad social como institución jurídica protectora del hombre, sobrepasa al derecho del trabajo y abarca no solamente las relaciones estrictamente laborales, sino también todas aquellas situaciones de peligro, de riesgo y en general, de todas las formas de vida en la existencia del hombre.

---

(60) González López Rigoberto. "El Desarrollo de la Seguridad Social Países de la América Latina". Tesis UNAM. México. - 1964. Pág. 7.



A continuación solamente mencionaremos los principios - básicos de la seguridad social;

- a).- Principio de la universalidad
- b).- Principio de la integridad
- c).- Principio de la solidaridad
- d).- Principio de la unidad
- e).- Principio de la internacionalidad
- f).- Principio de la reciprocidad.

El hecho de que los trabajadores en ciertas ramas de actividad económica o de determinadas categorías gocen de la protección de la seguridad social, mientras que otras carezcan de ésta, no parece constituir un factor significativo en la orientación de los trabajadores hacia ciertas actividades. Sin embargo el incentivo que represente contar con las prestaciones de seguridad social puede contribuir a la decisión del trabajador en la elección de su clase de actividad o profesión.

En Alemania, Bismarck, estableció en 1881 el seguro social como responsabilidad estatal, al mismo tiempo que alejaba a los obreros del socialismo revolucionario.

Ahora bien la seguridad es entendida "Como el medio para abolir la miseria, garantizando a todo necesitado, ingresos y salud, a través del reparto equitativo de la renta nacional por conducto del fisco. Es ahora un elemento de la política económica y social, muy distante del seguro social de los años de 1919-1945. Su auge se

inició en 1960-1970, para amparar a toda la población de un país y ha engrandecido el desarrollo económico de muchas naciones". (61)

Ahora diremos que el concepto de seguridad social "Es el instrumento jurídico y económico que establece el Estado para abolir la necesidad y garantizar a todo ciudadano el derecho a ingreso para vivir y a la salud, a través del reparto equitativo de la renta nacional y por medio de prestaciones del seguro social, al -- que contribuyen los patronos, los obreros y el Estado, o algunos de éstos, como subsidios, pensiones y atención facultativa, y de servicios sociales, que otorgan de los impuestos las dependencias de --- aquél, quedando amparados contra los riesgos profesionales y sociales principalmente de las contingencias de la falta o insuficiencia de ganancia para su sostenimiento y el de su familia". (62)

De lo anteriormente hablado manifestamos que en la práctica y especialmente en la Industria Textil, en el ramo de la confección y del vestido, era uno de los ramos más incontrolables desde el punto de vista sindical, pues como ya sabemos, se manejaba desde hace varios años en la clandestinidad en talleres y fábricas escondidos, con una marcada explotación de la mano de obra, y en la -- que no se otorgaban prestaciones sociales, además los empresarios -- firmaban contratos por una semana con sus trabajadoras, para evitar

---

(61) Arce, Cano Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Editorial Porrúa, S.A. México 1972. Pág. 723.

(62) Idem.

así registrarlas en el seguro social. Ahora bien podemos hacer notar que la seguridad social es muy importante, ya que todo empresario debe de inscribir en el régimen del seguro social a sus trabajadores, para evitarse responsabilidades, en caso de accidentes de trabajo, pero vemos que algunos patrones les entra por un oído y les sale por el otro, ya que ni así los registran o inscriben, ya que con esto creen que como no hay documentación alguna, pueden negar la relación de trabajo.

#### F. Organización Sindical.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que el "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, -- constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir -- sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

El concepto jurídico de asociación lo expresa el Código Civil en su artículo 2670 que nos dice "Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria para realizar un fin común que no esté prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen -- una asociación".

La asociación y el contrato de sociedad coinciden en -- que constituyen agrupaciones permanentes de individuos para realizar un fin común, pero distinguen en que la sociedad tiene el carácter preponderantemente económico, aunque sin constituir especulación comercial si es sociedad civil, según lo establece el artículo 2688 del propio Código.

Por otra parte la coalición constituye también una agrupación de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses.

El derecho g nerico de asociación está consagrado en el artículo 9o. Constitucional que en su parte conducente dice "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacificamente con - cualquier objeto lícito..."

La fracción XVI del artículo 123 Constitucional contiene la garantia específica del derecho de asociación sindical al decir -- tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.

La evolución del derecho del trabajo y las necesidades de - la vida moderna laboral hacen indispensable la constitución de s ndicatos en defensa de intereses comunes, pensamos que la organización de los trabajadores en sindicatos es conveniente no sólo para los propios obreros sino también y muy particulamente para las em - presas, ya que entre otras cosas siempre será preferible tratar los problemas que se presenten, con un grupo de representantes de los - trabajadores que con todos los obreros.

A consecuencia de los sismos ocurridos en septiembre de -- 1985, que azotaron nuestra capital, a raiz de una reunión que se --- efectuó, el lider de la C.T.M., Fidel Velazquez, afirmo que la Industria Textil principalmente en el rubro de la confección y del vestido, era un gremio en la que existia un descontrol sindical, pues - se estaba manejando en forma clandestina desde hace ya algunos ---

años atras en talleres o fábricas, con una marcada explotación de la mano de obra... Por su parte el Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil, afiliado a la C.T. M., Adolfo Gott Trujillo, indicó que la mayoría de los trabajadores que laboraban en dichos talleres donde se confeccionaba ropa, no estaban afiliados a ningún sindicato. Sólo una minoría estaba organizada en pequeños sindicatos desconocidos.

También nos enteramos poco a poco de las Condiciones en que han laborado desde siempre las miles de mujeres obreras obreras -- que alimentan la industria del vestido. En exhaustivas jornadas de trabajo muchas veces sin descanso, sin seguridad e higiene a cambio de salarios de hambre han contribuido a confeccionar "la camisa -- del hombre actual", "la bata de seducción", "los pantalones que son como una segunda piel", "el vestido que hará sentir más dinámica y libre que esas mujeres nacidas en el abandono, maniatadas por la ignorancia, urgidas por la necesidad desangradas por la ambición y al fin asfixiadas entre las ruinas de talleres que siempre fueron tumbas.

A partir del 19 de septiembre de 1985, Anillo de circunvalación, Izazaga, 5 de febrero, Netzahualcoyotl, San Antonio Abad y muchas otras calles de la Ciudad, adquirieron aspecto de zonas bombardeadas. Junto a los escombros y ruinas apareció algo nuevo vigoroso; los grupos de mujeres, de costureras que nunca antes habían tenido la posibilidad de conocerse y dialogar, a las que nunca antes escu-

chamos. Identificadas por la necesidad y conservar sus derechos-piden justicia. Y así, la legitimidad de sus demandas hace menos inútil pero menos dolorosa e irritada la de quienes aún están se pultadas entre escombros.

En efecto, el terremoto destruyó una gran cantidad de talleres de la industria de la confección y el vestido ubicados en el Centro de la Ciudad de México, causando la muerte de aquellos trabajadores en su mayoría mujeres que habían entrado a laborar a las 7:00 a.m., y dejando sin empleo a los sobrevivientes. Según cifras dadas a conocer inmediatamente por la prensa, 40,000 costureras habían quedado desamparadas. No obstante, datos posteriores tomados de los registros del Seguro Social y de las demandas laborales presentadas ante autoridades del trabajo, indicaron que alrededor de 7,000 trabajadoras, casi 11,000, contando a las personas relacionadas indirectamente con la industria, habían perdido su fuente de trabajo por la destrucción de los talleres.

El 24 de septiembre, algunos empresarios fueron llegando a los lugares de trabajo con la intención de rescatar sus valores y la maquinaria, y las trabajadoras sobrevivientes temieron que si los activos de las empresas eran sustraídos no quedarían bienes suficientes para que se les pagaran los adeudos derivados de sus derechos laborales. Así durante varias semanas se produjo frente a los talleres derruidos una dolorosa negociación, además se trataba de impedir que los dueños de las fábricas se llevaran la maquina-

ria.

Ante ésta situación empezaron a surgir las primeras formas espontáneas de organización, y el 25 de septiembre un grupo de costureras marchó al Palacio Legislativo en busca de apoyo y protección por parte de los Diputados. El 5 de octubre, familiares de costureras atrapadas y trabajadoras sobrevivientes cerraron la circulación de la avenida San Antonio Abad para llamar la atención sobre sus necesidades y establecieron un campamento permanente allí para los deudos que esperaban el rescate de los cuerpos de sus familiares. Mientras tanto algunos abogados llegaron a la zona y empezaron a encargarse de la defensa de los derechos laborales de los sobrevivientes y de los reclamos de indemnización para los deudos.

A medida que los medios de comunicación se adentraban en el caso de las costureras, salía a la luz, las terribles condiciones de trabajo con que operaba la industria en general, y la casi total inexistencia de la protección sindical. Las denuncias provocaron serios reclamos a las organizaciones obreras y a las autoridades del trabajo. El 2 de octubre, la prensa informó sobre una reunión de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CNIV), en la que el abogado patronal Federico Anaya Sánchez supuestamente les recomendó a los dueños derruidos que no pagaran indemnizaciones, que sacaran su maquinaria y que se declararan en suspensión de labores por un año lo que según la Ley, los eximiría de cualquier obligación laboral, fiscal o de pago a acreedores. Además supuestamente les recomendó -



que en esos momentos no podía haber ninguna demanda en su contra, porque la Junta de Conciliación y Arbitraje, no estaba funcionando, ya que su local se había caído con el temblor.

Ese mismo día las trabajadoras de 8 talleres de costura -- ubicados en las calles de San Antonio Abad, Izazaga, 20 de noviembre Manuel Doblado, Paraguay, Ecuador, Perú, constituyeron la Promotora de Costureras damnificadas, para solicitar a las autoridades del trabajo que dictasen un embargo precautorio sobre los bienes de las empresas que garantizaran el pago de sus derechos laborales.

A juicio de los abogados que representaban a las costureras, Manuel Fuentes y Arturo Alcalde, la defensa de las trabajadoras era muy difícil, ya que en 95% de los casos los talleres de maquila de ropa funcionaban con razones sociales fantasmas, lo que permitía a los dueños evadir todo tipo de responsabilidades con sólo sacar la maquinaria. Manifestaron que en el caso específico de los edificios ubicados en San Antonio Abad 150 y 164, la mayor parte de los patronos había empezado a sacar telas, vestidos y maquinaria, los -- que dejaba en total desamparo a los trabajadores que sobrevivieron y a los familiares de quienes habían perecido en los derrumbes.

El 10 de octubre de ese mismo año, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, decretó embargo precautorio sobre bienes de 3 empresas, para garantizar los derechos de los trabajadores. Por -- otro lado el Procurador Federal de la Defensa del Trabajo, Alfredo-

Barquet Rodríguez, ordenó a un grupo de procuradores e inspectores del trabajo para que se trasladaran al lugar de los hechos para brindar asesoría a las costureras.

Al día siguiente se constituyó la Unión de Costureras en Lucha, que agrupó a trabajadoras de las fábricas afectadas, aproximadamente 15. La Unión denunció que en varias empresas los dueños seguían recuperando sus maquinarias, no obstante el embargo ya decretado por las autoridades respectivas.

El 11 de octubre, el Presidente de la República Miguel de la Madrid Hurtado, ordenó que aceleraran las gestiones para dar solución a los problemas de las costureras y pidió a la C. Hilda Anderson, Secretaria General de la Federación Obrera de Organizaciones Femeniles de la C.T.M., que ayudara a las costureras, dicha Secretaria se presentó en los campamentos de costureras y la Unión de Costureras le entregó un pliego petitorio, y le solicitaron que consiguiera una audiencia con el primer mandatario, en dicho pliego petitorio se pedía la reubicación de las empresas en la zona metropolitana; que las trabajadoras que optaran por la liquidación la recibieran conforme a la Ley; que se indemnizara a los deudos sin necesidad de comprobación formal, ya que muchos no tenían acta de defunción. Así mismo, solicitaron el registro de un sindicato nacional.

Los representantes de las costureras, Jorge Viveros del--

Frente Nacional de Abogados Democráticos y Rodolfo Torres del P.M.T., añadieron que era necesario que se estableciera un Contrato Ley para la industria de la confección y del vestido. En la reunión acusaron a líderes Cetemistas como Joaquín Gamboa Pascoe, Secretario-- General de la Federación de Trabajadores del Distrito Federal, de vender contratos de protección a las empresas para que los sindicatos no exigieran sus derechos.

En una entrevista concedida el 15 de octubre, el Secretario de la S.T.P.S., Arsenio Farrell "Expresó que en la situación de las costureras se habían dado una serie de complicaciones graves entre inspectores de trabajo en el nivel local y sindicatos, que dieron como resultado una colusión monstruosa por lo que por instrucciones giradas por el Jefe del Poder Ejecutivo Federal, esas trabajadoras contarían con todo el apoyo necesario de la S.T.P.S., especificó que los inspectores locales que entraron en contubernio con los industriales textiles para explotar a las costureras serían procesados penalmente". (63)

Al poco tiempo se supo que muchos talleres de confección tenían firmados contratos de trabajo con sindicatos afiliados a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

El 16 de octubre se fundó la Organización de Costureras -- del Centro, otro grupo de trabajadores de la confección y también --

---

(63) Terremotos de Septiembre. Op. Cit. Págs. 563-564.

solicitaron al Presidente de la República, su intervención para resolver el problema.

El 18 de octubre, el primer mandatario, recibió una comisión de 40 trabajadoras y asesores de éstas para hacerle entrega de un pliego petitorio, el Jefe del Ejecutivo giró instrucciones al Secretario de la S.T.P.S., para que la problemática planteada fuera analizada, dos días después el Titular de dicha Secretaría, entregó al registro formal del Sindicato Nacional de Trabajadoras de la Industria y del Vestido, Similares y Conexos 19 de Septiembre, que congregaba a una 8.000 obreras del Distrito Federal, y de los Estados de México, Morelos, Coahuila y Guanajuato, su primera Secretaria General fue la costurera Evangelina Corona, mejor conocida como la "Eva".

Las dirigentes de la agrupación señalaron que el nuevo sindicato no deseaba tener ningún nexo con la CTM, la CROC, CROM, ni la COR. Añadieron que pugnarían por la reubicación de las empresas en la zona metropolitana; que continuara la relación laboral con las trabajadoras que ya estaban contratadas con pago de salarios y --- prestaciones mientras se reabrían las fábricas; que se inscribieran en el IMSS, a las trabajadoras que no estuvieran afiliadas todavía el pago completo de las pensiones vitalicias a los deudos de las fallecidas, lo mismo que a los incapacitados; indemnizaciones legales a los trabajadores que optaron por ello, y la elaboración de un Contrato Ley para todas las costureras del país. Entre las primeras acciones que tomó el Sindicato 19 de Septiembre, a los 30 días de -

su registro, fue emplazar a huelga a cuatro fábricas por la firma - del Contrato Colectivo de Trabajo y luchar por la titularidad de - contratos en otras cuatro cuyos sindicatos estaban afiliados a la - CTM, y a otras centrales.

Finalmente, el 24 de enero de 1986, el Sindicato Nacional de Costureras 19 de Septiembre, informó que ya había firmado el primer convenio de trabajo con la empresa Manuel Rojas Martínez, por el -- que se garantizó el pago del salario mínimo profesional, entrega de recibos por salario y respecto a los días de descanso obligatorio, con los que su lucha comenzaba a dar frutos.

De lo anteriormente expuesto concluimos que debido a los - siniestros ya conocidos de 1985, se descubrió en forma total que -- dentro de la industria textil, en el ramo de la confección y del -- vestido, las condiciones en que trabajaban las obreras de la costura, como eran vilmente explotadas por los empresarios, y que la gran mayoría de éstas trabajadoras, no estaban afiliadas a ningún sindicato, así mismo debido a esto, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Arsenio Farell Cubillas, entregó el primer registro de la -- costura a la Líder Evangelina Corona, también hay que hacer notar, -- que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tuvo que tomar -- cartas en el asunto sobre dicho problema, a pesar de que no era de su competencia, ya que dicha competencia le correspondía a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que en ese momento por una o por otra razón todavía no empezaba a laborar, si-

no hasta el 15 de octubre de 1985, despues de qués de que ya había-  
comenzado dicho movimiento.

### G. Regulación Legal del Gremio.

Efectivamente como hemos venido señalando, existe regulación de las mujeres trabajadores correspondiente al Título V, - relacionados con trabajos especiales que establece la Ley Federal - del Trabajo, pero no existe una regulación específica para este - tipo de trabajadoras que dadas las circunstancias bajo las cuales presta el servicio es necesario no solamente la aplicación en tér- minos generales, sino es necesario establecer una Legislación es- pecial que establezca las condicioens en que deba prestarse el -- servicio; si bien es cierto que la propia Ley Federal del Trabajo, en su Título Tercero, Capítulo Primero establece las condiciones bajo - las cuales se debe prestar el servicio al igual que en el Capítu- lo correspondiente a trabajo de las mujeres, también lo es el he- cho que no se contempla la situación real que viven las costure-- ras y por ende que es aplicable en muchos aspectos la Legislación para- las mismas, y no es que se quiera un apartado específico, sino -- que por parte de las autoridades del trabajo encargadas de vigilar que se cumpla con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, co- mo lo son a nivel Local, el Departamento del Distrito Federal por conducto de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y en Materia Federal por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respec- tivamente por sus departamentos o subdirecciones de Inspección -- del Trabajo. Ahora bien, ya sabemos de igual manera que para que estas auto

ridades realicen visitas de inspección en forma extraordinaria puede ser en cualquier momento y en manera ordinaria por lo menos dos veces al año, pero lo que queremos es que dichas autoridades velenrealmente por que se cumplan las normas del trabajo en todas las empresas independientemente de su clasificación y por lo que respecta a este humilde trabajo en especial a las costureras y en caso de que se infrinja la Ley o no se desarrollen los trabajos en la forma en que se establecen, los infractores sean sancionados tal y como lo establece la Ley de la materia en su capítulo correspondiente a responsabilidad y sanciones, encuadrado en los artículos del 992 al 1002.

Por lo tanto nosotros proponemos, que en futuras Reformas a la Ley Federal del Trabajo, no se habra un capítulo especial sobre las costureras, ya que se tendría que abrir uno para cada trabajador en especial, sino que se ponga más interés a dichas trabajadoras de la costura.



#### H. Efectos y Consecuencias.

Los primeros efectos que surgieron como consecuencia de la situación Jurídica de las trabajadoras de la rama de la confección y del vestido, fue precisamente el desechar a los supuestos -- sindicatos fantasmas o blancos que defendían los intereses de dicha clase trabajadora, sin mencionar alguno en particular y crear -- por voluntad propia debido al problema suscitado por los sinies--- tros ya mencionados tantas veces, un Sindicato Independiente formado efectivamente con apoyo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, con una cimentación creada por la base trabajadora, y que -- el nuevo Sindicato Independiente, no tuviera un nexo con la CTM, la CROC, la CROM, ni la COR y la elaboración de un Contrato Ley para -- todas las costureras del país.

Ahora bien, ante las peticiones propuestas por las costu-- reras en su pliego petitorio, días después el Titular de la S.T.P.S Lic. Arsenio Farrell Cubillas, por orden del Presidente Miguel de la-- Madrid Hurtado, entregó la documentación correspondiente a la C. --- Evangelina Corona, primera Secretaria General que acredita el regis-- tro de su organización y así el 20 de octubre de 1985, quedó legal-- mente registrado el Sindicato Nacional de la Costura y Confección-- Vestidos similares y Conexos "19 de Septiembre", que congregó a --- unas 8.000 obreras del D.F., y de los Estados de México, Morelos, Coa-- huila y Guanajuato. También y por iniciativa del Secretario del Tra-- bajo y Previsión Social, Lic. Arsenio Farrell Cubillas, se creó una --

comisión especial que se encargó de ayudar a las costureras que decidieran formar cooperativas a las que por otra parte se les proporcionaría financiamiento.

De lo anteriormente mencionado diremos que a raíz de la entrega del primer registro del Sindicato Nacional de la Costura y Confección Vestidos, Similares y Conexos "19 de Septiembre", la clase trabajadora tuvo mejores prestaciones salariales, además se tomó en cuenta a una clase olvidada marginada por la clase patronal y con dicho registro de su Sindicato, se les dió a las costureras un instrumento de trabajo que pueden utilizar para la defensa de sus intereses.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.-El Derecho del Trabajo, en todas sus partes tiene como base y pretende siempre como fin, el bienestar material y espiritual del trabajador como la esencia de la justicia social y como la meta que marcó el pueblo en la declaración de derechos sociales de 1917.

SEGUNDA.-Estabilidad en el empleo, según nuestro criterio es la certeza que tiene el trabajador de permanecer en su trabajo de manera indefinida, independientemente de que se susciten conflictos laborales que se sometan a la decisión de las Juntas.

TERCERA.-Las trabajadoras del rubro de la confección y del vestido, realizan un trabajo calificado, y por lo tanto se les debe pagar su salario mínimo profesional, de acuerdo a la tabla de salarios mínimos vigente de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- La competencia en materia laboral, para conocer de los conflictos del rubro de la confección y del vestido, es de competencia Local y no Federal.

QUINTA.- La seguridad social como institución jurídica protectora del hombre, sobrepasa al Derecho del Trabajo y abarca no solamente las relaciones estrictamente laborales, sino también todas aquellas situaciones de peligro, de riesgo y en general de todas las formas de vida en la existencia del

hombre.

SEXTA.-La relación de trabajo, podemos definirla, como la prestación efectiva de servicios de un trabajador a un patrono, que produce por efectos de la Ley obligaciones y derechos recíprocos. En ésta sus elementos básicos son: Servicios subordinados y el pago de una remuneración.

SEPTIMA.-La Industria Textil, especialmente en el ramo de la confección y del vestido, era uno de los ramos más incontrolables, ya que en algunas fábricas operaban en forma clandestina, hasta que el 18 de octubre de 1985, se otorgó el primer Registro del Sindicato Nacional de Trabajadoras de la Industria de la Confección y del Vestido Similares y Conexos "19 de Septiembre".

OCTAVA.-Proponemos que en futuras reformas a la Ley Federal del Trabajo, se ponga más atención a las trabajadoras del rubro de la confección y del vestido, para que exista un buen control sobre dicho gremio, pero sin que ello implique necesariamente abrir un capítulo especial en la Ley.

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

ALVAREZ, DEL CASTILLO ENRIQUE.-Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979., U.N.A.M., Instituto de Investigaciones Jurídicas.

ARCE, CANO GUSTAVO.-De los Seguros Sociales a la Seguridad Social,- Editorial Porrúa, S.A., México 1972, Primera Edición.

BUEN, NESTOR DE.-Derecho del Trabajo. Tomo I., Editorial Porrúa, S.A.- México 1981, Cuarta Edición.

BRISEÑO, RUIZ ALBERTO.-Derecho Individual del Trabajo, Colección Textos Jurídicos Universitarios., México 1986, Sexta Edición.

CABANELLAS, GUILLERMO.-Introducción al Derecho Laboral, Volumen I.,- Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960, Novena Edición.

CABANELLAS, GUILLERMO.-Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen II Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960, Novena Edición.

CAVAZOS, FLORES BALTAZAR.-35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1982, Segunda Edición.

CUEVA, MARIO DE LA.-Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial - Porrúa S.A., México, 1959, Cuarta Edición.

CUEVA, MARIO DE LA.-Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial - Porrúa, S.A., México, 1970, Décima Segunda Edición.

COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES.-Memoria de la Primera Comisión, Tomo II.

DAVALOS, JOSE.-Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México, 1985, Cuarta Edición.

DERECHO DEL TRABAJO.-Sección de Publicaciones de la Universidad de Madrid, 1974.

DE FERRARI, FRANCISCO.-Derecho del Trabajo, Volumen II, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1971, Octava Edición.

DE LA CRUZ, GAMBOA ALFREDO.-Guía de Estudio, Historia Contemporánea de México, Siglo XX, Ediciones Artículo 30. México 1978, Octava Edición.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo XVII, Editorial Bibliográfica Argentina.

GONZALEZ, LOPEZ RIGOBERTO.-El Desarrollo de la Seguridad Social, Países de la América Latina, Tesis, U.N.A.M., México 1964.

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.-Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1982, Tercera Edición.

MENENDEZ, PIDAL JUAN.-Derecho Social Español, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1952, Sexta Edición.

ORTEGA, CARREON JOSE EDUARDO.-Estudio Comparativo entre la Ley Federal del Trabajo y el Estado Burocrático. Tesis, U.N.A.M., 1972.

ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1931-1981.

PORTES GIL, EMILIO.-Quince Años de Política Mexicana, México, 1954.

REVISTA LAUDO.-Volumen 4,Número 39,Editorial Nuestra América S.A., México,1989.

RAMIREZ,FONSECA FRANCISCO.-Condiciones de Trabajo,Comentarios y Jurisprudencias,Editorial Pac.,México 1985,Segunda Edición.

SILVA,HERZOG JESUS.-Breve Historia de la Revolución Mexicana,México,1962,Sexta Edición.

TURNER,JOHN KENNET.-México Bárbaro,Editorial Editores Mexicanos -- Unidos,Colección Literaria Universal,México,1981,Décima Edición.

TRUEBA,URBINA ALBERTO.-Nuevo Derecho del Trabajo,Editorial Porrúa, S.A.,México 1970,Primera Edición.

TERREMOTOS DE SEPTIEMBRE.-Sobretiro de las Razones del Sexenio,--- 1982-1988,Tercer Año,Presidencia de la República,Unidad de la Crónica Presidencial,Fondo de Cultura Económica.

#### LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.-Editorial - Porrúa,S.A.,México,1974,Quincuagésima Edición.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.-Editorial Porrúa,S.A.,México,1988,Quincuagésima Sexta Edición.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa,S.A.,México 1972,Décima Cuarta Edición.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-Secretaría del Trabajo y Previsión Social México 1986,Séptima Edición.