

762
24

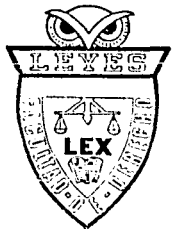


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO

EL TRABAJO A DOMICILIO Y SU SALARIO MINIMO PROFESIONAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE CARLOS LEYVA ANDRACA



MEXICO, D. F.

1991

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

**EL TRABAJO A DOMICILIO Y SU SALARIO
MINIMO PROFESIONAL**

	Pág.
INTRODUCCION	
I. EL TRABAJO EN LA HISTORIA	1
1.1.- En la antigüedad	1
1.2.- En la Edad Media	5
1.3.- En la Edad Moderna	8
1.4.- Revolución Industrial	10
1.5.- Fascismo Italiano	11
1.6.- Nacional-Socialismo	12
1.7.- Estados Unidos Mexicanos	14
a) Epoca Precortesiana	14
b) Epoca Colonial	16
c) México Independiente	18
II. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	21
2.1.- En Roma	21
2.2.- En la Edad Media	23
2.3.- Supresión del sistema Corporativo	30
2.4.- Ordenanzas de los Gremios	31
2.5.- Liberalismo e Individualismo	33
2.6.- Reglamentación del Trabajo en el Derecho Civil	37
2.7.- Contrato de Trabajo en el Código Civil de 1870	40
2.8.- Contrato de Trabajo en el Código Civil de 1884	41
2.9.- Contrato de Trabajo en el Código Civil de 1928	41

2.10.-	Relación de Trabajo	42
2.11.-	Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo	47
III.	CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO	55
3.1.-	Semejanza entre el Contrato de Trabajo a Domicilio y la Locatio Conductio Operis	55
3.2.-	Dirección y Dependencia	59
3.3.-	Subordinación en el Contrato a Domicilio	66
3.4.-	Materias Primas	71
3.5.-	Situación Jurídica del Trabajador a Domicilio en la Ley de 1931 y en la Ley Federal del Trabajo vigente, que percibe la ayuda de miembros de su familia y si puede ser considerado como empresa	73
3.6.-	Inconvenientes y Beneficios del Trabajo a Domicilio	80
IV.	EL SALARIO	82
4.1.-	Salario	82
4.2.-	Concepto de Salario Mínimo	94
4.3.-	Salario Mínimo Profesional	97
4.4.-	Distinción entre Salario Mínimo Profesional y Salario Mínimo Industrial	98
4.5.-	Método de Fijación de los Salarios	105
V.	SALARIO MINIMO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR A DOMICILIO	107
5.1.-	Razones por las que el Trabajador a Domicilio Presta sus Servicios	107
5.2.-	Sistemas para la Valoración de Puestos y Fijación de los Salarios	110
5.3.-	Sistema de Clasificación por Categorías	113

5.4.-	Sistema de Clasificación por Puntos	114
5.5.-	Métodos para fijar el Salario	115
5.6.-	Conclusiones a que Llegó la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	124
5.7.-	Crítica	132

CONCLUSIONES	142
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	144
--------------	-----

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

Al pretender obtener el grado de Licenciado en Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, pienso profundamente en la gran responsabilidad que ello implica, pero hemos tomado la determinación de llevar a cabo los estudios correspondientes, presentándose ante nosotros, nuestra máxima casa de estudios, que nos brinda, junto con la sociedad, la oportunidad de atrevernos a tratar de conquistar la cima.

Empezamos nuestros estudios haciendo una somera revisión histórica sobre el trabajo en general, para poder deslindar las etapas que lo integraron y así localizar en su punto preciso el trabajo a domicilio; pasaron largos y cruentos años para esta clase trabajadora, soportando una inicua explotación y su trabajo estuvo hasta las últimas fechas al margen de toda reglamentación.

Durante la prolongada controversia, entre los tratadistas que lo consideraban autónomo y los que le adjudicaban carácter de subordinación, el trabajo a domicilio anduvo a la deriva sin normas y amparo.

Al catalogarlo en el sitio que en verdad debía ocupar, las legislaciones de todos los países, comenzaron a incluirlo dentro de sus normas. Existen diferentes puntos de vista para defender el trabajo a domicilio, dada la idiosincracia de los pueblos y las diferentes modalidades a que están acostumbrados.

Para nuestra ley, y para otros países, trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón, en su propio domicilio o en un local libremente elegido por él. Algunas legislaciones con

sideran también como trabajador a domicilio, al que utiliza la ayuda de uno o más ayudantes, hay países que incluyen dentro de esa categoría a los intermediarios y talleristas y los hay que catalogan como tal a los asilados, pupilos y reclusos.

A comienzos de este siglo, la República de Argentina en 1904, comprendió el trabajo a domicilio entre las industrias domésticas y reglamentó sólo las condiciones de higiene y salubridad.

En 1909 Inglaterra estableció una serie de prescripciones que elevaron a los trabajadores a domicilio, a niveles desconocidos hasta la fecha.

En 1931, en Argentina se elaboró una ley prolijamente estudiada, pero que adoleció del defecto de su circunscripción, por lo que no surtió los efectos deseados. Dos años más tarde en Francia, se reglamentó a los trabajadores a domicilio, incorporándolos a la industria del vestido.

Para 1923, Alemania lanzó la ley más avanzada sobre el particular hasta tal punto perfecta, que la legislatura de Bonn la ratificó en todas sus partes en el año de 1951.

Al realizar también el estudio del salario mínimo profesional de los trabajadores a domicilio, no se tiene la pretensión de marcar nuevas directrices en los ya tradicionales conceptos teóricos del Derecho del Trabajo, sino expresar un criterio acerca de los problemas que surgen respecto a la determinación y protección del salario mínimo profesional del trabajador a domicilio por, considerar de justicia que la protección otorgada por una ley a los mencionados trabajadores es susceptible de mejorarse, atendiendo a la solución de los problemas y carencias que su aplicación ha demostrado en la práctica, ya que

la Ley Federal del Trabajo, dedica únicamente unos cuantos preceptos a la protección de los derechos del trabajador a domicilio.

Tomando en cuenta que los antecedentes históricos son fundamentales para el estudio de cualquiera de las ramas del derecho, he dedicado el primero de los capítulos, a estudiar y analizar todos aquellos puntos de orientación, que me han servido como base fundamental para lograr las conclusiones finales de esta investigación.

En el segundo Capítulo se estudia el Contrato de Trabajo en forma general, haciendo notar sus elementos esenciales y procurando distinguir entre el Contrato de Trabajo y los demás contratos que tienen cierta similitud con éste.

Así mismo dedicamos un Capítulo al Contrato de Trabajo a Domicilio, cuyo estudio en particular era necesario, para la fundamentación, de esta tesis y finalmente por considerarlo de gran importancia revisé algunos datos del Salario y Salario Mínimo Profesional del trabajador a domicilio en los capítulos cuatro y cinco; claro está que de ninguna manera considero perfecto el trabajo de investigación realizado, sino por el contrario pienso que puede existir alguna deficiencia en algunos aspectos.

EN LA ANTIGUEDAD.

Los conflictos de orden social aparecieron en la historia cuando la humanidad se enfrentó, por primera vez, a la diferencia de clases sociales: los hombres libres y los esclavos.

Por otro lado, la aristocracia vivía en la opulencia en tanto el pueblo carecía de lo esencialmente necesario.

La esclavitud era una institución y los pocos trabajadores independientes se dedicaban a explotar industrias en pequeña escala; la historia de Egipto nos revela que la gran masa popular, con sus profundas convicciones religiosas, vivía anhelando alcanzar la inmortalidad. El libro de los muertos, de Osiris, está plagado de consejos para lograr este estado supremo; así pues, el pueblo egipcio trabajaba sin descanso para servir a los faraones y sus jornadas laborales eran infrahumanas.

Fue un pueblo asilado en Egipto el que sentó el precedente de la más colosal rebelión en la antigüedad. En uno de los libros de la Biblia, el Exodo, se detalla el levantamiento de los israelitas contra la opresión egipcia.

La huida de ese pueblo, guiado por Moisés, es la primera nota histórica que asienta el anhelo de una parte de la humanidad por lograr beneficios colectivos. Los hebreos recibieron en ley, el Decálogo, en el que entre otras cosas se instituyó el día de descanso semanal obligatorio para todos los hijos del pueblo de Israel.

Esta prestación llevada a la práctica por los israelitas sirvió de ejemplo y se implantó en todo el mundo de la época.

La historia primitiva de Mesopotamia encierra el Código de Hammurabi, de incalculable valor; como en Egipto, la agricultura era la base de la economía mesopotámica, aunque el comercio estaba tan desarrollado por las condiciones naturales del país que constituyó uno de los hechos más importantes de su historia.

Junto a las tierras pertenecientes al rey y a los templos, estaban las de los particulares, cuyas obligaciones para con el Estado eran: el pago de los tributos y la prestación personal para cultivar las tierras reales y las correspondientes a las entidades religiosas.

Según el Código de Hammurabi, la propiedad rústica podía pertenecer a grupos sociales, tribus que se encontraban en una organización colectiva de economía, pero cuya tendencia era desaparecer; fijaba el salario de los obreros que trabajaban a jornal, así como el de los aprendices; reglamentaba el intercambio mercantil. por lo que se comprueba hoy día, la existencia de aquellos remotos tiempos, de sociedades mercantiles y comisionistas o agentes de negocios. Igualmente se encontraba reglamentado el alquiler, el préstamo, la prenda o hipoteca, la caución y el depósito.

La historia de Grecia ofrece mínima importancia en este tema porque, al estar dedicada a conseguir la libertad del hombre y a la más alta expresión de la cultura, no experimentó ningún movimiento que brindara beneficios referentes a la legislación laboral, sin embargo se observa a través de su desarrollo, un marcado escalafón en la servidumbre y una proliferación de artesanos y comerciantes libres.

El poderío romano marca la pauta para el Derecho del Trabajo, - en el reino de Numa Pompilio se constituyeron los Colegios de artesanos, conocidos con el nombre de "Collegia Epificum", que poseían mucho de religioso y poco de profesional. Con el paso del tiempo se fue distorsionando la finalidad de estos colegios los que, a la postre, cayeron en manos de agitadores políticos y fueron disueltos por Julio César en su dictadura.

Al subir al reinado su sobrino, Augusto, implantó nuevamente - esos colegios de artesanos pero con una reglamentación que -- prohibía, el sistema de la libre formación por el de la autorización previa. Estos colegios cobraron gran impulso con la desaparición de la esclavitud ya que fue necesaria la contratación de mano de obra.

Otra institución romana digna de mencionarse fue el "Ager Publicus o Tierras de Propiedad del Estado" la que una vez implantada la reforma agraria por Julio César, pasaron a manos - de veinte mil familias para que las trabajaran.

La primera rebelión llevada a cabo en Roma se registró en 493 a. de J.C., cuando los plebeyos se refugiaron en el monte Aventino negándose a prestar servicio a los patricios. Con ello - lograron el privilegio de ocupar algunos cargos públicos. Esa misma ley fue ampliada cien años después para darles acceso al consulado y a los cargos de censores y pretores.

Paso a paso la antigüedad romana iba logrando el bienestar para su pueblo y aunque el cambio no fue radical ni inmediato, - se iban construyendo bases sólidas para una legislación laboral. En el siglo II antes de Jesucristo, los hermanos Tiberio y Cayo Graco intentaron poner freno a la avaricia de la aristocracia, dueña de la mayor parte de las tierras conquistadas al enemigo, con una ley agraria que se refería a las tierras anexa

das; proponían que estas pasaran, con carácter de inalienables y hereditario, a ser propiedad de los ciudadanos romanos y a sus aliados las que debían ser explotadas en beneficio propio y pagar tributo al Estado. Desgraciadamente la ley no llegó a ponerse en vigor por la abierta oposición de los latifundistas.

Después de la muerte violenta de su hermano Tiberio, Cayo Graco logró que se implantara la ley frumentaria que obligaba al Estado romano a comprar trigo y venderlo a precio bajo, a los necesitados.

Otra ley de Cayo Graco, fue la de la reforma de los tribunales de justicia, ya que hasta entonces se componía por miembros de la clase de los patricios; en lo sucesivo los plebeyos intervinieron.

Si por un lado es cierto que Roma ofreció una legislación de conjunto, por otro lado es real que nos legó una *Locatio Conductio Operarum*, una *Locatio Conductio Operis* y un *Mandatum*. A ciencia cierta se desconoce el origen de estas tres instituciones pero todos los autores coinciden en afirmar que fueron motivo de desenvolvimiento de la esclavitud. Veamos, al principio se utilizaron los servicios de los esclavos propios, pero al aumentar las exigencias del trabajo, fue necesario tomar en arrendamiento a esclavos ajenos. Ante la gran demanda de trabajo, los hombres libres acudían al mercado público a ofrecer sus servicios.

La *Locatio Conductio Operarum* era arrendamiento de trabajo y la *Locatio Conductio Operis* era el arrendamiento de obra; en el primer caso se contrataba a una persona para realizar una obra determinada, sin tener en cuenta el resultado final globalmente valorado en un precio, se fijaba la remuneración tomando en cuenta el tiempo de la prestación del servicio. El segundo --

caso era el contrato por la obra terminada por un precio total.

El Mandatum era gratuito y no existía entre mandante y mandatario ninguna obligación de obediencia.

EDAD MEDIA

En los tiempos primeros de la edad media los esclavos se convirtieron en siervos de gleba, que dependían de la tierra que cultivaban y eran enajenados o vendidos con ella. Sin dejar de ser esclavos gozaban de mayores consideraciones ya que podían casarse y en algunos casos, ante el abandono de las tierras por los señores feudales esos siervos se convertían automáticamente en sus propietarios.

El régimen feudal obligaba a la vida en común, por lo tanto, debía regirse por una ley que exigiera a los señores defender y proteger a su servidumbre a cambio de fidelidad y trabajo.

A medida que éstos feudos iban agrandando sus dominios, se fusionaron los contiguos para constituir las ciudades de la edad media, que se encontraron materialmente aisladas una de otra por la carencia o escasez de rutas de comunicación. Por ende, esas ciudades tenían que producir lo que necesitaban y consumir lo que producían.

Con el fin de reglamentar la producción se crearon las corporaciones o gremios, cuyo principal cometido era el control del trabajo entre sus miembros. En un principio esas corporaciones trataron de conseguir una absoluta igualdad de condiciones para sus asociados, limitando la libre competencia, la regulación de la técnica industrial y la calidad de las materias primas, la elaboración de los productos y el régimen de explotación.

Las corporaciones se normaban de la siguiente manera:

- I. Nadie podía ejercer un oficio sin pertenecer a su respectiva corporación o gremio.
- II. Existía un escalafón que iba del maestro al aprendiz, pasando por el compañero u oficial.
- III. El gobierno de la corporación estaba en manos de los maestros.
- IV. La reglamentación era formulada por los maestros y aprobada por la autoridad.

Las asambleas de los maestros tenían la facultad de designar al cuerpo de vendedores, rectores o cónsules que velaban por el estricto cumplimiento de las ordenanzas, juzgaban las faltas e imponían sanciones.

Para llegar a ser maestros debían tener solvencia económica, para instalar taller y tienda, a la vez que se les obligaba a obtener autorización para ejercer el oficio.

A los maestros los seguían en grado inmediato inferior, los compañeros, que firmaban con aquellos un verdadero contrato de trabajo. En último término estaban los aprendices cuyo contrato estipulaba que el maestro debía enseñar su oficio al neófito, período que duraba de cuatro a seis años.

Este régimen establecía el descanso dominical, las jornadas, los despidos y el salario que era fijado por la corporación o el gremio, con la anuencia del poder público.

La íntima conveniencia y la convivencia con los compañeros y - los aprendices y las convicciones profundamente cristianas de la época hicieron florecer este sistema.

Con el correr del tiempo las necesidades de la humanidad fueron creciendo y las corporaciones fueron insuficientes para -- satisfacerlas. Por otro lado el descubrimiento del nuevo mundo, el hallazgo de nuevas rutas marítimas y la técnica produjeron un cambio en la estructura económica y pusieron de manifiesto lo obsoleto del régimen corporativo.

El primer país que lo destituyó fue Inglaterra en el año de -- 1545. Durante los siglos XVII y XVIII todos los países siguieron el ejemplo de la Gran Bretaña, algunos lo efectuaron en -- forma rápida, otros paulatinamente.

Entre los primeros se contó Francia; el edicto de Turgot en -- 1776 suprimió momentáneamente la asamblea de los maestros.

Después la ideología de los enciclopedistas, el absolutismo -- real y los privilegios de la nobleza prendieron la mecha que -- hizo estallar el polvorín en la Bastilla el 14 de julio de 1789 y culminó con la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano el 2 de octubre del mismo año. En 1791, la ley Le Chapelier aniquiló al régimen corporativo en Francia.

En España, las medidas decisivas que derrocaron a los gremios -- fueron las reales ordenanzas de 1789 y 1796 que establecieron el libre ejercicio de la industria; es menester aclarar que en verdad, fue hasta el año 1836 cuando se implantó la libertad -- de trabajo.

EDAD MODERNA

Marca el comienzo de esta época, el descubrimiento de América, los colonizadores, armados o pacíficos se convirtieron en propietarios de las tierras a pesar de que, en algunas regiones, encontraron imperios como el Azteca, el Maya y el Inca. Esas propiedades se las asignaban con la población indígena que las habitaba; en otros casos era la corona de España la que les extendía el título de propiedad hasta por tres o cuatro generaciones.

En los imperios ya citados, los españoles hallaron ciertas instituciones debidamente establecidas como la Mita y el Yaconazgo en Perú y el Calpulli en México.

La Mita la integraba una porción de tierra laborable y un número determinado de indios que eran sus dueños. Periódicamente se efectuaban sorteos para determinar cuantos vecinos debían participar en los trabajos públicos obligatorios; el número de mitayos destinados a éste fin no estaba estipulado aunque, por regla general alcanzaba a la tercera parte de la Mita.

Los españoles respetaron esta institución con algunas reservas y modificaciones.

En las Mitas las jornadas de trabajo eran de siete a ocho horas y no podían integrarla los artesanos. Se trataba de una colectividad laboriosa que ponía el mayor de los empeños para que la tierra fructificara.

El Yaconazgo fue una institución incaica pero se trataba de un trabajo forzoso impuesto como castigo y era vitalicio; a la llegada de los españoles, pasó con el mismo nombre, a ser una variedad de la Mita ya que perdió su carga de trabajo de carác-

ter obligatorio.

En tierras de la Nueva España, Hernán Cortés y sus acompañantes encontraron que los Calpullis estaban integrados por parcelas que eran heredadas junto con la casa y los demás edificios, de padres a hijos y solamente las perdían cuando no tenían descendencia o las dejaban de producir por más de dos años. Era propiedad comunal una parte del Calpulli la que se destinaba con sus productos, a cubrir los gastos públicos a mantener a los que no podían trabajar por algún impedimento, y para el pago de los tributos. Todos los miembros del Calpulli estaban obligados a trabajar la tierra.

Las encomiendas se implantaron primeramente en la isla la Española y después se extendieron por todos los países de la Hispano-América. Se trataba de una institución basada en la repartición de las tierras e indios entre los españoles. El indio tenía que trabajar y pagar un tributo a su dueño, llamado encomendero, el cual por su parte, tenía la obligación de enseñarle la religión cristiana y velar por ellos.

Diferían los encomendados de los siervos de gleba porque aquellos no podían ser vendidos, prestados, alquilados o dados en prenda. Podían tener bienes propios tanto muebles como inmuebles.

A pesar de que teóricamente se implantaron todos esos requisitos, en la práctica esta institución dejó mucho que desear, porque, salvo raras excepciones los indios eran explotados -- cruelmente, hasta que las leyes de indias suavizaron la situación de los indígenas.

REVOLUCION INDUSTRIAL

El período de la historia de Inglaterra que medió entre 1760 y 1830 recibió el nombre de Revolución Industrial y se caracterizó por haber marcado uno de los cambios más profundos en ese país; antes de 1760, la herramienta era un auxiliar de la pericia del trabajador y paso a ser, después de notables inventos, el punto clave donde la habilidad del obrero quedaba supeditada al trabajo de las máquinas.

Para algunos, el único pedestal de la Revolución Industrial -- fueron los inventos de Watt y Cartwright, pero en realidad se debió a la convergencia de varios factores, entre los cuales -- estaban las máquinas, además de:

- 1.- Los descubrimientos geográficos cambiaron la fisonomía -- del mundo.
- 2.- Las invenciones científicas.
- 3.- La invención de la maquinaria.
- 4.- Los adelantos del orden político cuya base fue la revolución francesa.

El Edicto de Turgot y la Ley Chapelier terminaron con las corporaciones en Francia y las máquinas sentaron bases reales para provocar la más elocuente revolución en el mundo de entonces y la más maravillosa evolución en el mundo entero moderno.

El proceso de desarrollo en la Revolución Industrial hechó por tierra a un sín número de pequeñas industrias, todas manuales, y las actividades agrícolas, principal fuente de riqueza de -- las Naciones, quedaron relegadas ante el avance progresista de

las actividades industriales.

El trabajo manual dio paso a las máquinas, y nació un comercio mundial fabuloso que obligó a la creación de centros industriales que producían artículos en gran escala. En este preciso momento cobra importancia el trabajo a domicilio; antes de ser un obstáculo para el que le sirvió de acicate y se multiplicaron los seguidores de esta nueva modalidad de trabajo.

La Revolución Industrial marcó un cambio rotundo en el panorama mundial porque las naciones europeas adquirieron gran preponderancia económica y política. Creó una más marcada diferenciación en las esferas sociales y el capitalismo empezó su apogeo:

- 1.- Había una abundancia de la mano de obra.
- 2.- Además de abundancia había competencia entre trabajadores.
- 3.- Faltaba la intervención de los poderes públicos ante el abuso que era reglado como un derecho.
- 4.- La miseria, incultura y ansia de riqueza cundía por todos los ámbitos de la tierra.
- 5.- Existía gran apoyo al sector patronal.
- 6.- Los gobernantes pertenecían a las clases acomodadas.

EL FASCISMO ITALIANO

El partido fascista en Italia fue creado por Mussolini en 1915. El punto sobresaliente de su temario consistió en el Corpora-

tivismo, integrado por corporaciones profesionales de oficios que eran la base del Estado. Esas corporaciones resultaron -- francamente estériles ya que estaban planeadas y dirigidas, en tal forma que los conflictos suscitados eran estudiados previamente por el gobierno.

Al unirse el fascismo con el Nacional-Socialismo alemán para emprender una guerra encaminada a obtener la hegemonía mundial fracasó rotundamente.

NACIONAL-SOCIALISMO

El momento cumbre del Nacional-Socialismo debe situarse en la primera posguerra mundial, cuando el pueblo alemán estaba enardecido con las condiciones ignominiosas que le impuso el tratado de Versalles. En realidad el partido fue creado por --- Drexler en 1919, con el nombre de Partido Obrero Alemán; los estatutos fueron estructurados en 1920 y sus puntos básicos -- son los siguientes:

- 1.- Unión de todos los alemanes.
- 2.- Anulación del Tratado de Versalles.
- 3.- Conquistar tierras y territorios para producir alimentos.
- 4.- Exclusión de los judíos.
- 5.- Considerar como si fueran extranjeros a los que no fueran alemanes de sangre y arios de raza.
- 6.- Carácter y capacidad para el gobierno.

- 7.- Bienestar popular fomentado por el Estado.
- 8.- A los alemanes en el extranjero se les debía retirar su - carácter de ciudadanos.
- 9.- Igualdad de deberes y derechos.
- 10.- Trabajo obligatorio.
- 11.- Supresión de las rentas no ganadas.
- 12.- Confiscación de los beneficios de guerra.
- 13.- Nacionalización de los monopolios.
- 14.- Eliminación de las utilidades del comercio mayorista.
- 15.- Pensiones a la vejez y seguros sociales.
- 16.- Protección al pequeño comercio.
- 17.- Reforma agraria.
- 18.- Exterminio de los que cometieron delitos contra la Nación.
- 19.- Sustitución del derecho romano por el germánico.
- 20.- Educación Nacionalista.
- 21.- Mejoramiento físico de la Nación.
- 22.- Servicio militar obligatorio.
- 23.- Censura de prensa.

24.- Libertad religiosa.

25.- Lograr un fuerte poder central.

Todos estos puntos no llegaron a cumplirse, solamente se aplicaron aquéllos referentes a la integración de un ejército nazi y al ejército de un nacionalismo absoluto.

En 1934, Adolfo Hitler dirigiendo ya los destinos del pueblo alemán, adoptó el régimen corporativista y durante cuatro años hubo una gran actividad industrial, motivada por el rearme.

En septiembre de 1939 se desencadenó la segunda guerra mundial que aniquiló al nacional-socialismo y a la Alemania.

Este pueblo admirable ha sabido salvar todas las dificultades pese a la abyecta división que de su territorio se hizo, gracias a su laboriosidad y a cuantiosos préstamos norteamericanos.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Epoca Precortesiana

Los datos que han llegado hasta nuestros días se deben a los conquistadores o misioneros, aunque no tan confiables porque los modificaban al gusto de sus intereses.

Al arribo de los españoles, el Valle del Anáhuac estaba ocupado por los Aztecas, los Tecpanecas y los Alcolhuas que integraron la Triple Alianza.

Las tierras bajo el dominio de los Aztecas estaban divididas - en dos grandes sectores: las tierras reservadas al pueblo y - las pertenecientes a la nobleza.

La propiedad de las tierras correspondientes al pueblo era -- atribuida a éste en su conjunto, es decir, a la comunidad, ba- se de la organización Azteca fue llamado Calpulli, las tierras pertenecientes a la comunidad se repartían en tantas fraccio- nes como calpullis había, éstas a su vez se dividían en tres:

- 1.- La asignada a los miembros del Calpulli a quienes tocaba un solar en el pueblo, para vivir y una parcela cultiva- ble en el campo.
- 2.- Las tierras señaladas para cubrir los gastos públicos.
- 3.- Las que se dedicaban a usos comunes.

Las tierras asignadas a la nobleza comprendían:

- 1.- Las llamadas patrimoniales para estar adscritas a la fa- milia. Su poseedor era el jefe de ella y podía transmi- tir éstas por herencia a sus descendientes.
- 2.- Las adscritas a un cargo público.

Las actividades manuales eran realizadas por trabajadores li- bres que llegaron a hacer de su trabajo una verdadera profe- sión. Mención especial merecen los artifices porque aunque muy rudimentariamente, estaban agrupados en gremios. Estudiando - el tema se llega a la conclusión de que el régimen Azteca te- nía muchos puntos de contacto con el régimen feudal.

En este pueblo el hombre no nacía esclavo, sino que esta condición se aplicaba, en muchos de los casos, a los prisioneros de guerra. La esclavitud entre nuestros ancestros, no poseyó el carácter que tenía en Europa; los esclavos tenían personalidad y jurídicamente se les consideraba como un ser libre. Estaba facultado para poseer bienes, para casarse y para tener hijos- que nacían libres. Muchas personas aceptaban voluntariamente la esclavitud, por pobreza o negligencia.

Los mayaques eran verdaderos esclavos porque se transferían -- junto con las tierras que pertenecían a la nobleza, donde prestaban servicio personal.

George Vaillet nos indica en su obra "La Civilización Azteca": "los tamemes pertenecían a una clase social diferente de la de los demás, se dedicaban a la carga y al transporte. La iniciación del contrato entre tribus y el aumento de las necesidades materiales y religiosas, llevaron a la formación de una clase social, la Pochteca, cuyos miembros viajaban por todo el territorio cambiando productos locales por extranjeros por lo que - tuvieron gran influencia en el pueblo Azteca. Los Pochtecas - formaron una clase acomodada y podían organizar mercados". (1)

Epoca Colonial

Al arribo de los españoles se impusieron, en tierras de la Nueva España, - cuatro instituciones:

- 1.- La encomienda.
- 2.- La esclavitud.
- 3.- Las ordenanzas de los gremios

(1) Vaillet George, "La Civilización Azteca", Editores Unidos, México 1973, Página 116.

4.- Las cofradías.

En las encomiendas se ha hablado que se trató de la peor explotación a la que fueron sometidos los habitantes de la América-Hispánica.

La esclavitud adoptó los caracteres europeos por lo que nuestros indígenas se resistieron tenazmente a aceptarla. Las exigencias de la vida los obligaron a obedecer pero Fray Bartolomé de las Casas, misionero que medió siempre por la causa de los indígenas importó negros para substituir a los autóctonos y dejarlos en libertad, según nos lo dice Miranda Jiménez Moreno - en su obra de "Historia de México":

"Las ordenanzas de los gremios fueron instituciones semejantes a las corporaciones de la Edad Media. Estaban reglamentadas - en cuanto a precio, adquisición de materias primas, número de establecimientos, etc., pero ni siquiera se mencionó en ellas problemas de trabajos, ni medidas de previsión.

Constituyeron un privilegio para los maestros, los que generalmente eran españoles. Las ordenanzas se crearon en el período que medió entre 1561 y 1769 y ningún oficio quedó al margen de ellas". (2)

Las cofradías eran asociaciones voluntarias de personas a las que la fe religiosa mantenía unidas. Todos los oficios tenían una cofradía, tanto maestros como compañeros y aprendices tenían el mismo cargo y rango.

(2) Jiménez Moreno Miranda, "Historia de México", Editorial - Porrúa, S.A., México, s/a. Página 16.

México Independiente

El primer acto trascendental de los insurgentes fue la abolición de la esclavitud el 19 de octubre de 1810.

La lucha intestina que tuvo que vivir el pueblo de México durante la guerra de independiencia, la inestabilidad de los gobiernos que se sucedieron y la indolencia de esos mismos gobiernos hacia los trabajadores, hicieron que todo lo referente al trabajo siguiera normándose como en el tiempo de la Colonia.

Fue hasta 1857, en la Constitución Política, cuando se llevaron a cabo las primeras reformas que beneficiaron a la clase de los trabajadores, aunque las ventajas que lograron no fueron muchas, pero ya tuvieron en cuenta a ese sector popular.

Las Leyes de Reforma anularon las ordenanzas de los gremios, las cofradías, etc., pero no llegaron a proporcionar a la clase asalariada ninguna prominencia, salvo ciertas condiciones de trabajo, higiene y salubridad.

Durante el Imperio se formó la junta protectora de las clases menesterosas que prestaba servicios de carácter personal y propugnaba por el mejoramiento moral y material de los necesitados. Esta junta formuló los reglamentos sobre el trabajo y determinó las retribuciones que debían pagarse por los mismos.

En 1865 salió a la luz la Ley Sobre Trabajadores, compuesta por veintidós artículos de capital importancia. Establecía la jornada de trabajo, los descansos semanales obligatorios, el trabajo de los menores, la obligación de pagar el salario y la protección del mismo, asistencia médica, construcción y sostenimiento de escuelas y medidas de higiene.

Les siguieron los Códigos Civiles de 1870 y 1884 que establecían algunas disposiciones con relación al salario, pero en cuanto a las medidas de protección al trabajador, no se consideraron.

A fines del siglo pasado se formó el Partido Liberal Mexicano, que se declaraba abiertamente en contra del gobierno del General Porfirio Díaz; después aparecieron la Unión Liberal de la Humanidad y otros muchos organismos.

El 5 de mayo de 1906 se empezó a sentir la inconformidad que reinaba entre los trabajadores de la Compañía Consolidada de Cobre de Cananea, S. A. que terminó con la huelga del 1º de junio del mismo año. Las peticiones de los trabajadores no podían ser más justas, pero el movimiento fue reprimido drásticamente y los trabajadores tuvieron que regresar humillados después de que vieron mermadas sus filas con muertes y encarcelamientos.

El abuso que cometían los empresarios, en complicidad con el gobierno provocó la huelga textil de Río Blanco en 1907 la que terminó con el sacrificio de un gran número de trabajadores.(3)

Con esta situación de franco descontento comenzaron a elaborar la Constitución de 1917 en la que se incluyó el artículo 123 sobre el trabajo y la previsión social. Este artículo contiene las bases mínimas para legislar sobre la materia del derecho del trabajo y constituyó toda una innovación en su época.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionó, en sus orígenes, en forma irregular hasta que el General Calles expidió su reglamento. Aún así subsistió el problema sobre su --

(3) Alvear Aceves Carlos, "Elementos de Historia de México, segunda edición, Editorial Diana, México 1979. Página 87.

constitucionalidad hasta que se incluyó en la fracción XXXI -- del propio artículo 123.

En 1940 la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado creó - la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desapareciendo - el Departamento del Trabajo, que estaba en funciones desde el año de 1911.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

EN ROMA

En Roma encontramos reglamentado por los juristas imperiales, dos formas de trabajo: el trabajo libre y el de los esclavos, siendo la mano de obra en gran parte suministrada por el esclavo y dependiendo del trabajador libre, de la mayor o menor --- abundancia de los esclavos.

El Doctor en Derecho Juan D. Pozzo dice:

"En Roma, especialmente en la época de su desarrollo y grandeza, la esclavitud también ahogó las demás actividades del trabajo libre...." (4)

Sin embargo, encontramos en Roma precedentes de los que se valdrán los legisladores de los códigos civiles de corte napoleónico, que regularán el contrato de trabajo.

El Maestro Mario de la Cueva nos dice respecto a este punto:

"Cuando el aumento de la población provocó una mayor demanda - de satisfactores, sin crecer el número de los esclavos para -- producirlos, y se agravó a la vez la condición de los no propietarios, los hombres libres se dieron en arrendamiento, a fin de que los arrendatarios pudieran usar su energía de trabajo.- Pero la célebre Locatio Conductio Operarum de los jurisconsultos romanos no era sino el viejo contrato para el arrendamiento de los animales y de los esclavos, que sirvió en el derecho civil del siglo XIX, como contrato de arrendamiento de servi--

(4) Pozzo D., Juan, "Derecho del Trabajo", Tomo I, primera edición, -- Ediar, S.A. Editores, Buenos Aires s/a. Página 15.

cios, para facilitar la explotación del hombre por el hombre y en manera alguna para procurar su beneficio...." (5)

Al hablar del contrato de trabajo a domicilio haremos hincapié de la relación que existe entre dichas figuras y el contrato.

Si bien Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, a sus jurisconsultos debemos la distinción entre la *Locatio Conductio Operis* y la *Locatio Conductio Operarum*, que tanta influencia ha ejercido en la construcción moderna del Contrato de Trabajo.

La *Locatio Conductio* romana no tiene un equivalente exacto en el derecho moderno. Es una figura que dentro del derecho actual comprende varios contratos distintos, que para el tema -- hay que distinguir dos de ellos:

- a) El contrato de trabajo, denominado *Locatio Conductio Operarum*, por el cual el locator se obligaba a proporcionar a un patrón, el conductor, sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica en dinero.
- b) El contrato de obra, *Locatio Conductio Operis*, por el cual el conductor se obligaba a realizar cierta obra para el locator mediante el pago de un precio determinado.

"El denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana. La unión entre el arrendamiento y el contrato de trabajo quizá no encuentra sus raíces en la consideración de que el obrero -- da en arrendamiento su fuerza física, sino en la posición del

(5) De la Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, sexta edición, editorial Porrúa, S.A., México 1980. Página 5.

cliens, persona libre pero subordinada a una gran familia que trabaja para ésta y recibe, como parte de la compensación respectiva, el derecho a vivir en una casa perteneciente a la familia en cuestión". (6)

EN LA EDAD MEDIA

Esta etapa se distingue por la transformación del concepto de trabajador y de la persona en general.

Transformación que se debe a la influencia decisiva que ejerció la Doctrina Cristiana y que en la forma siguiente expresa Rafael Caldera:

"Desaparecida la esclavitud por el ejemplo lento pero decisivo de la idealización cristiana, la coordinación de brazos para trabajos de conjunto en la Edad Media se vino a realizar de dos maneras. En el campo, el régimen feudal agrupaba autoritariamente alrededor del señor a los vasallos, quienes le rendían trabajo a cambio de su protección y gobierno. En la ciudad nació por lo contrario, un régimen artesanal controlado por la incorporación profesional o gremio. La estructura jerárquica -- (de los maestros a los oficiales y a los aprendices), el monopolio del gremio, la regulación de la capacidad productiva con vistas a las necesidades del consumo y a la regulación de la técnica de la producción, han sido las características fundamentales señaladas en la organización corporativa medieval". (7)

-
- (6) Cfr. Margadant S. Guillermo Floris, "El Derecho Privado Romano", -- cuarta edición, Editorial Esfinge, S.A., México 1970. Páginas 410 y 411.
- (7) Caldera Rafael, "Derecho del Trabajo", tomo I, segunda edición. Librería El Ateneo, Editorial, México 1977. Página 93.

Es de capital importancia hacer notar que los gremios o corporaciones fueron la base en que se desarrollaron las relaciones comerciales y la economía en general, dando lugar para que autores modernos hagan importantes estudios, transformando y corrigiendo este sistema de trabajo, por lo mismo es necesario - hacer una breve exposición de lo que fue la corporación.

En el siglo VI se generalizan las corporaciones como sistemas de trabajo en toda Europa, recibiendo distinto nombre según el país en que se desarrollaron, así, en Francia se conoce con el nombre de Corps de Metier y en Inglaterra se llaman Craftgills; desde luego la formación y constitución de las corporaciones - varía según las costumbres donde se desarrollan tomando en con sideración los factores de tiempo y lugar.

La estructura económica de la Edad Media corresponde a lo que los economistas llaman economía de la ciudad, segunda etapa en el desarrollo de la producción, pues sustituyó a la economía - familiar. Caracteriza a esta última, que la producción y el - consumo se realizan en la misma unidad sociológica, lo que nun ca, con excepción quizás de los pueblos primitivos, se alcanzó en la forma integral; existen multitud de productos que no puede elaborar la familia, entre otras razones por la falta de la materia prima, pudiendo citarse como ejemplo típico a los obje tos de metal.

Nació entonces un pequeño comercio, que es generalmente prác- ticado por extranjeros (entendemos por extranjeros, no precisa mente a los hombres de otra Nación, sino a los de una región - distinta, por lo que sería más adecuado el término "extraño"), la formación de las ciudades aceleró la modificación del régi- men, pues la vida en común de muchas unidades consumidoras im- pulsó la división del trabajo y la formación de los distintos oficios. Ya en esta etapa, la ciudad como defensa natural se

procuró bastante y es entonces cuando se origina el régimen -- corporativo, que es el sistema en el cual los hombres de una -- misma corporación profesional, oficio o especialidad se unen -- para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporacio- nes o gildas.

El Doctor Mario de la Cueva nos dice al respecto:

"El tan injustificadamente menospreciado período de la histo- ria que se conoce con el nombre de Edad Media, presenta dos ca- ras no exentas de contradicción: por una parte, en el sistema feudal de la servidumbre tampoco pudo nacer el derecho del tra- bajo, porque la servidumbre de la gleba era una institución in- termedia entre la esclavitud y el hombre libre, pues si bien -- el siervo disfrutaba de algunos derechos personales, como con- traer matrimonio, vivía pegado a la tierra, sin poderla abando- nar, y obligado a trabajarla y a pagar tributo al señor. En -- cambio, aquellos siglos en los que nacieron las más ilustres -- universidades de Europa, presenciaron la lucha que tuvo a la -- corporación por escenario entre los compañeros y oficiales, au- ténticos trabajadores asalariados de entonces, y los maestros propietarios de los talleres en los que se ejecutaban los tra- bajos de la clientela, lucha que llevó a la creación de las -- asociaciones de compañeros, éstas sí, antepasados ciertos de -- los sindicatos contemporáneos, y a la celebración de diversos convenios que algo tienen que ver con nuestros contratos colec- tivos". (8)

De esta manera, siguiendo la expresión del maestro De la Cueva en la cita antecedente, nos damos cuenta que las corporaciones se desarrollan como producto de las necesidades imperantes de -- la época, es decir, son instituciones que responden típicamen- te a la economía de su tiempo, afirmando de esta manera nuestra

(8) De la Cueva Mario, op. cit., Página 6.

aseveración anterior acerca de sus variaciones cuando dijimos que las corporaciones varían según las costumbres, tiempo y lugar donde se desarrollan.

Pozzo en su obra "Derecho del Trabajo" nos da en una cita la definición que hace Pic de la corporación:

Pic define la corporación, como "una asociación de artesanos - del mismo oficio residentes en una ciudad, que ejerce el monopolio resultante de la homologación de sus estatutos y reglamentos, ya sea por la municipalidad, por la autoridad señorial o por la real. Constituye la corporación, señala el autor citado, un sindicato obligatorio puramente patronal dirigido por los artesanos que han sido elegidos entre sus iguales". (9)

Es de trascendental importancia hacer notar que la unión en las corporaciones era de carácter obligatorio y agrupaban tanto a patrones y maestros como oficiales y aprendices, como podemos ver las corporaciones eran uniones mixtas de trabajadores y patrones. Las corporaciones no solamente tuvieron por objeto la organización profesional, sino además funcionaban como organizaciones semicooperativistas, puesto que las materias primas - eran compradas en común y algunas veces la venta de los productos elaborados también se hacía en la misma forma.

La época de gremios se distinguió por la preocupación de dar a los productos elaborados un acabado perfecto imprimiendo cada maestro una marca distintiva en sus productos. Gracias a la organización corporativa, las obras de los artesanos de la Edad Media eran verdaderas obras de arte, admirándose su perfección hasta nuestros días.

(9) Pic citado por Pozzo Juan D., op. cit., página 21.

Las primeras épocas de los gremios, se caracterizaron por el trato humanitario del maestro a sus dependientes, pues el maestro convivía con oficiales y aprendices, trabajando y alimentándose con ellos. El aprendiz, que por regla general se trataba de un niño humilde, una vez admitido en la corporación tenía asegurada una vida desahogada, y casi la certeza absoluta de llegar a oficial y a través de los años a maestro.

La autoridad del maestro estaba perfectamente bien reglamentada en los estatutos de la corporación, estos estatutos tenían como finalidad, además de regular la relación jerárquica entre maestro y subordinado, también la de impedir que extraños realizaran el mismo oficio, en general, la defensa de los intereses de la profesión.

Dichos estatutos eran discutidos y aprobados por el Consejo de maestros, además de tener facultades para fijar el precio de los productos. En ellos se podía reglamentar todo lo relativo a la corporación de su misma especialidad, en síntesis se puede decir que el Consejo tenía controlada la corporación y a través de ésta la producción.

Juan D. Pozzo en la obra mencionada, hace referencia a la corporación, expresando sus ideas de la siguiente forma:

"Cada corporación estaba formada por oficios diferentes y sus componentes no podían realizar otros trabajos que los específicos. Por esta causa, hubo frecuentes pleitos entre las distintas corporaciones; así los sastres sólo podían vender la ropa que hacían y no podían vender trajes usados, pues, esto era -- ocupación de los ropavejeros; los fabricantes de rosarios no podían hacer las cuentas con que aquéllos se confeccionaban".(10)

(10) Idem. Página 23.

Nos damos cuenta con perfecta claridad que el campo de las actividades de la corporación, tanto en las materias primas como en la producción y venta de sus productos, estaba perfectamente delimitada en la discusión y aprobación realizada por el -- Consejo de Maestros. Este Consejo de Maestros como lo hemos -- afirmado con anterioridad, buscaba el doble proteccionismo que se observa en lo referente a la profesión u oficio, así como -- la limitación de la competencia en el mismo.

Lo anterior se corrobora con la forma establecida en las corporaciones para obtener el grado de maestro, que antes se adquiría en formas especiales: ya fuere por herencia o transmitirse como dote a la hija, el grado adquirido en esta última forma daba derecho al esposo para ejercerlo.

Como vemos, ésta forma de adquirir el título de maestro impedía que nuevos elementos pudiesen entrar como maestros a la corporación, no siendo muy frecuente este tipo de transmisión.

La manera usual de adquisición se estableció bajo el siguiente proceso: El aprendiz era subordinado del maestro por ser éste el que llevaba la dirección; así también, estaba supeditado al oficial conforme al orden jerárquico establecido por el estatuto de la corporación.

Esta subordinación del aprendiz al maestro y al oficial era de diversa índole, porque se le consideraba en cierta forma como hijo del maestro, siendo común que el aprendiz viviera en casa de él, quedando obligado a obediencia en los trabajos que le fueran encomendadas por su maestro, sin percepción de salario y en algunos casos los padres del aprendiz pagaban al maestro por la enseñanza que éste le impartía. En cuanto a la subordinación del aprendiz respecto del oficial, era con el carácter exclusivo de auxiliar en el desempeño del trabajo.

Es necesario mencionar la relación de subordinación del oficial con el maestro, la que era de índole técnica y por medio de la cual adquiría el derecho a recibir una remuneración y mediante un examen que consistía en su obra maestra y siempre y cuando hubiese una plaza vacante adquiría el grado de maestro; pero - las vacantes del maestro existían solamente cuando fallecía es te; dicho grado también podía adquirirse por el oficial cuando contraía matrimonio con la viuda del maestro o su hija.

Es fácil comprender que el proteccionismo profesional, así como la limitación en la competencia respecto de la producción y consecuentemente el dominio absoluto de los maestros a través del Consejo, sobre oficiales y aprendices, aún cuando la remuneración de los oficiales estaba detallada y reglamentada ampliamente, inclusive reconocida legalmente, es el motivo por el cual se ha tratado de ver un antecedente, precursor del actual derecho del trabajo, pero realmente no podemos encontrar un antecedente, pues mientras en la corporación el maestro imponía su voluntad y por ende buscaba su beneficio, en el actual derecho del trabajo, la finalidad esencial consiste en proteger al trabajador dándole por medio de la legislación actual - un mínimo de derechos, con el objeto de que puedan vivir el -- trabajador y su familia, como le corresponde a la persona humana, protegiendo a éste, tanto en la jornada de trabajo como en los derechos que le corresponden al individuo considerado no - como una máquina de producción sino como un factor determinante de la misma, al que se le debe tratar y considerar en su -- calidad de persona.

SUPRESION DEL SISTEMA CORPORATIVO

Con los adelantos técnicos y científicos se da una época de -- transición en que la corporación se queda rezagada y no alcanza a satisfacer las necesidades de la Nación, pues se entra a una tercera etapa en que las necesidades ya no son sólo de las ciudades ni tampoco locales, sino son nacionales sustituyéndose el concepto de economía local, por el de economía nacional.

Sin embargo, el sistema corporativo respondió a la economía de la época y contribuyó grandemente al progreso y al desarrollo de la cultura en las ciudades.

El sistema de trabajo, que surge en la época de la Colonia en México, fue muy semejante al desarrollo en Europa.

El maestro Javier de Cervantes al hacer un estudio comparativo de las corporaciones que se crearon en Europa y en México, nos dice lo siguiente:

"Las corporaciones de oficios, eran agrupaciones constituidas por trabajadores manuales del mismo género; se desarrollaron - en la época medieval y en España surgieron también, e incluso pasaron a México a establecerse el régimen Europeo en este Con tinente". (11)

Según se puede ver, la organización de la corporación es la -- misma en América que en Europa, ya que aquélla heredó la organización interior de la corporación Europea.

(11) De Cervantes Javier, "Historia del Pensamiento Jurídico en México", primera edición, Editorial Porrúa, S.A. 1969. Página 64.

ORDENANZAS DE LOS GREMIOS

El Maestro en Derecho J. Jesús Castorena en su "Manual de Derecho Obrero" menciona que:

"Este movimiento independiente no tuvo el efecto de derogar el régimen corporativo de la Ciudad de México, aunque algunas de las ordenanzas entraron en desuso, al triunfo de aquél. Las artesanías constituidas por personas especializadas en un oficio que requerían un largo aprendizaje, conservaron sus regímenes de privilegio, debido en gran parte a la riqueza de respectivas cofradías y de la circunstancia misma de la preparación de sus miembros.

Las leyes tuvieron el efecto de poner término al régimen corporativo, fueron las leyes de reforma, que consideraron como bienes del clero los que pertenecían a las cofradías y archicofradías, bienes a los que se hizo extensiva la desamortización. Al perder las cofradías y archicofradías sus propiedades, las correspondientes corporaciones dejaron de tener la base de sustentación que prolongó su existencia". (12)

En la realidad, las ordenanzas como cuerpo de leyes que regían las relaciones de las personas en general, constituyen algunas de ellas verdaderas ordenanzas de gremios. Es de notar la importancia que tienen para la ciudad, la reglamentación de los oficios y el ejercicio de los mismos.

El propósito fundamental de las ordenanzas de los gremios fue distribuir en la ciudad a los maestros según la capacidad de consumo de los habitantes. Hay que observar que las ordenanzas de la Nueva España, difieren en su regulación de las Corpo-

(12) Castorena J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo", sexta edición, Fuentes Impresores, S.A. México 1970. Página 43.

raciones de Europa, ya que al oficial y al aprendiz, se les daban oportunidades en cuanto a la adquisición de la materia prima y se sancionaba a los que trataban de ayudar a tomar ventaja indebida sobre sus compañeros.

Vemos que las ordenanzas de los gremios regulan el trabajo tanto del español como del indio, en tanto que las leyes de Indias tenían como finalidad específica la regulación del trabajo del indio, es decir que las leyes de Indias en su aspecto de protección a los naturales, contrasta con las ordenanzas de los gremios. En éstas se protegía a los nativos para librarlos de los abusos de que los hacían víctimas los españoles. El sujeto de ellas es el indio, es por esa razón que la protección se extendía a todos los aspectos de su vida social y de relación, pero como los abusos eran notorios y más graves, tratándose de los vínculos que se creaban entre españoles e indios, con motivo del trabajo, resulta explicable que una gran parte de las leyes de Indias, hayan tomado como objeto de intervención tutelar, al indio como sujeto de trabajo.

Es el propio maestro Castorena que expresa:

"Fue cosa deliberada y premeditada de los conquistadores, someter a esclavitud a los indios, cuya mano de obra era considerada como la riqueza más grande de América; pero fueron tan grandes y tan numerosos los abusos cometidos, que no se hizo esperar la intervención de los reyes de España para proteger y liberar a las grandes masas de aborígenes de la ambición conquistadora.

Las leyes de Indias fueron elaboradas para tutelar a los indios en todas las manifestaciones y formas de relación". (13)

(13) Idem. Página 41.

legislación no tenía otro fin que el de respetar el orden y -- las leyes naturales, entre las cuales se encuentra la libertad" (15)

Este sistema se caracteriza por la nula protección al trabajador, estando en auge la autonomía de la voluntad como consecuencia del pensamiento filosófico-jurídico-imperante, lo que trajo consigo que se partiera de la presunción de que el patrón y el obrero se encontraban en igualdad de circunstancias.

Para apoyar y dar fuerza a los puntos antes expuestos, vamos a hacer una cita del maestro Rafael Caldera:

"El régimen de *laissez-faire*, que abrió el camino a la liberrima reglamentación unilateral del contrato de arrendamiento de servicios, dejando indefenso en el campo de la oferta y la demanda al trabajador frente al industrial, vino a determinar un estado de cosas bochornoso. Se olvidó la condición humana de los trabajadores; se impusieron pésimas condiciones de trabajo correspondiéndoles con salarios de hambre; se cerró el campo de la legalidad a las asociaciones y coaliciones de los trabajadores, con lo que al mismo tiempo se le empujaba a la violencia. En el campo jurídico, la asimilación del trabajo a una mercancía lo dejaba enteramente sujeta a la ley de la oferta y la demanda y apartaba toda consideración sobre la persona humana de quien la prestaba...." (16)

Se nota claramente el estado de cosas en que el trabajador vivía, se consideraba una mercancía sin tener derecho a formar parte de una asociación, así, la ley Chappelier, de 1791, tenía como finalidad proteger al capitalismo imperante de toda fuen-

(15) Pozzo D. Juan, op. cit. Páginas 31 y 32.

(16) Caldera Rafael, op. cit. Página 95.

te de oposición a su acción. En la exposición de motivos de la ley Chapelier encontramos que abogaba por permitir a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, celebrar asambleas siempre y cuando la finalidad de dichas asambleas no fuera la protección a sus intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y en general no se debe permitir a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia de un interés intermedio que separe a los hombres de cosa pública por un espíritu de corporación. Esta ley en su artículo primero consideró fundamental la desaparición de la corporación en la Constitución Francesa. Los defensores del derecho de asociación, objetaron esa ley diciendo que la asociación profesional prestaba grandes beneficios para los trabajadores que no tenían trabajo o se encontraban enfermos; pero los defensores de la ley Chapelier, respondieron que le correspondía al Estado velar por el derecho de asociación de los trabajadores.

Juan D. Pozzo dice:

"El principio de libertad individual unido íntimamente con el de igualdad, así concebido, impidió por mucho tiempo la formación de la legislación tutelar del trabajo. Tal como lo entendía el liberalismo, el trabajo es una de las tantas manifestaciones de la libertad del individuo y por consiguiente, el Estado no debe intervenir en las relaciones de carácter laboral entre los hombres, salvo lo que disponga. Respecto a ellas, el Código Civil". (17)

Aquí encontramos que la actividad del trabajador es reglamentada por el derecho civil, como un contrato que, si ciertamente no tiene las finalidades o las protecciones buscadas en el ac-

(17) Pozzo D., op. cit. Páginas 32 y 33.

tual derecho del trabajo y por lo mismo en el contrato de trabajo, sí se puede ver un antecedente de las figuras jurídicas como es la de formar coaliciones. No nos debe extrañar que la prestación de servicios fuese considerada como un contrato civil, pues era la única forma para reglamentar la actividad del trabajador, convirtiéndose ésta en una figura común.

REGLAMENTACION DEL TRABAJO EN EL DERECHO CIVIL

El derecho civil inspirado en su principio en el más riguroso individualismo, reglamentó el trabajo como arrendamiento de obra y de industria.

Los comentaristas, siguiendo las tres fracciones del artículo 1779 del Código Civil de 1870, distinguían otros tantos tipos de contratos: el que hoy llamamos de trabajo, que comprendía el de los domésticos y obreros, el de los porteadores y el que hoy conocemos con el nombre de contrato de obra o empresa.

Rasgo común a aquellos contratos fue que estuvieran regidos en las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos del derecho civil y que, puesto que la reglamentación figuraba en el capítulo sobre arrendamiento, se tendiera a aplicarles las normas que gobernaban este contrato.

La prestación de servicios se encontraba reguida por el derecho civil, no existían otras legislaciones que rigieran dicha actividad, es por ello que estando en el capítulo referente al arrendamiento, el trabajo fue considerado como tal, dicho sea de paso fue la norma más generalizada en la regulación del trabajo.

El maestro Mario de la Cueva al hacer el estudio referente a la reglamentación del trabajo en el derecho civil, dice:

"El Estado adquirió una misión concreta: el derecho natural previene que ninguna persona puede ser obligada a trabajar, por lo que cada hombre es libre para arrendar su trabajo o permanecer inactivo.

Las relaciones entre los hombres se regirían por el derecho civil, un ordenamiento que partía de una igualdad y libertad teóricas, una reglamentación formal de la coexistencia de las libertades, impersonal y abstracta, apoyada en la historia jurídica dos veces milenaria, a la que faltaba únicamente un elemento: el hombre real, el que se consumía en las fábricas, el que moría por la acción de las máquinas, y a quien la miseria de su hogar le envolvía en las sobras de la tristeza y la desesperanza". (18)

En el derecho civil no existió la libertad de contratación, puesto que el trabajador estaba sometido al patrón, debido a su necesidad de empleo.

Juan D. Pozzo comenta:

"Las tres cuestiones que plantea el contrato de trabajo:

- a) salario
- b) jornada de trabajo y
- c) duración del contrato o garantía del obrero, se resolvieron en beneficio del patrón". (19)

(18) De la Cueva Mario, op. cit. Páginas 9 y 10.

(19) Pozzo D. Juan, op. cit. Página 33.

Esto no debe extrañar ya que tanto la legislación napoleónica como el arrendamiento de servicios fueron el pensamiento de la época en que se pugnaba por la defensa del capitalismo. El Código de Napoleón resolvió los problemas que se presentaron en relación al contrato de trabajo, en la siguiente forma:

"El salario.- el salario debe ser proporcional al servicio -- prestado o según la importancia de la obra, teniendo el trabajador la acción de rescisión de contrato, en caso de lesión, - estimándose que de existir una gran desproporción en el contrato, sería en realidad, de mandato.

Cuando no existía contrato de trabajo escrito, no había prueba fehaciente del monto del salario, o cuando surgía controversia acerca de su pago o de la cantidad que le debía el patrón al - trabajador, por concepto de salario, empezaba la ley civil a - ser desigual puesto que se rompía el principio de que el que afirma está obligado a probar, correspondiendo al trabajador probar - su acción y al demandado sus excepciones.

En cuanto al límite del horario del trabajo, era posible que - el trabajador desarrollara jornadas de doce hasta quince horas de trabajo diario".

Para la duración del contrato de trabajo y su terminación se - dieron estas reglas:

- 1.- No podía obligarse al trabajador, sino por cierto tiempo o para la ejecución de obra determinada, es decir, no podía redactarse un contrato de trabajo por tiempo indefinido, quedando eliminada aquella forma de contratación, - en que el trabajador se obligaba a prestar sus servicios por toda la vida.

Como se podrá ver, el trabajador estaba totalmente desprotegido por el derecho, como consecuencia del régimen imperante.

CONTRATO DE TRABAJO EN EL CODIGO CIVIL DE 1870

En México, siguiendo la tradición francesa también se reguló el trabajo, pero sin embargo cambio la denominación de contrato de arrendamiento de servicios, por la de contrato de prestación de servicios; para apoyar esta afirmación, citaremos al Doctor en Derecho Francisco Lozano Noriega, que en sus apuntes de derecho civil, manifiesta la opinión de la Comisión Redactora del Código Civil de 1870:

"Opinión de la Comisión Redactora del Código Civil de 1870.- En la exposición de motivos, decía, que le parecía un atentado contra la dignidad humana llamar a estos contratos de arrendamiento, porque el arrendamiento decía, se refería a cosas, y no podemos considerar sin degradar al hombre, como una cosa de arrendamiento, sino que la dignidad humana exige una denominación diferente para estos contratos, y los llamó prestación de servicios; añadía la Comisión Redactora que más semejanza tenía este contrato con el de mandato, que con el de arrendamiento, ya que los contratos de prestación de servicios, si se quiere el trabajo será más material, en cambio el contrato de mandato es más intelectual. De todas maneras, es una diferencia de grado, por eso estos contratos de prestación de servicios se reglamentan como un solo título dentro del contrato de mandato, aún cuando son totalmente diferentes salvo algunas analogías que encontró la Comisión Redactora". (20)

(20) Lozano Noriega Francisco, "Cuarto Curso de Derecho Civil", primera edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1972. Página 302.

La Comisión Redactora del Código Civil de 1870 tuvo el mérito de darle una acepción más digna, de prestación de servicios, - pero en sí, sigue los lineamientos heredados del Código Civil de Napoleón.

CONTRATO DE TRABAJO EN EL CODIGO CIVIL DE 1884

Este Código no sufre grandes transformaciones puesto que sigue los lineamientos del Código de 1870, siendo la principal finalidad del legislador proteger al trabajador en lo referente al salario; la influencia que tuvieron estos códigos fue de poca importancia ya que se desconocía los beneficios que encerraban éstos.

Dicho Código señala ya, el servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato de obras a destajo o precio alzado, el de los porteadores y alquiladores, el aprendizaje y el hospedaje.

Podríamos añadir: el de mandato, la comisión, el matrimonio, la sociedad, etcétera. La actividad humana la concibe y la regula como una obligación de hacer.

CONTRATO DE TRABAJO EN EL CODIGO CIVIL DE 1928

El Código Civil en cita, se formuló como proyecto y fue publicado el 25 de abril de 1928. Proyecto que fue reformado por sus autores de acuerdo con las observaciones que les hicieron, lleva fecha de 30 de agosto de 1928, y entró en vigor el prime ro de octubre de 1932.

Reproduce en gran parte el Código Civil de 1884, por lo que en relación a las disposiciones del trabajo en él contenidas, se siguieron aplicando las del Código Civil de 1884 a pesar de -- que el 23 de julio de 1928 se promulgó la primera ley de trabajo porque ésta no tuvo una vigencia real; pero este Código Civil consideraba que los contratos de prestación de servicios -- debían dejar de pertenecer al derecho privado, y así lo dicen en la exposición de motivos en lo referente a dichos contratos, porque afecta no sólo los intereses de los contratantes, sino los de la colectividad y que la autoridad debía intervenir en su celebración, para atenuar, en lo posible, la desigualdad en que se encuentran en el contrato dentro de los servicios domésticos de aprendizaje, servicio por jornal y servicio a precio alzado, en los que el operario no pone los materiales de la -- obra reservándose la reglamentación de sus contratos a la ley orgánica del artículo 123 de la Constitución General de la República.

Pero sin embargo, es importante comentar que la ley del trabajo de 1928 prescribía la jornada de trabajo de nueve horas o -- de ocho horas para trabajos en el interior de las minas.

Importantes disposiciones de principio sobre higiene y seguridad industrial, días hábiles para el trabajo, trabajo de mujeres y menores y riesgos profesionales, reglamentación del salario.

RELACION DE TRABAJO

Ante el precedente de que el contrato de trabajo y la relación de trabajo era regulado por el derecho civil, se creyó que la relación de trabajo era de naturaleza contractual y desde el --

derecho romano fueron contemplados dentro de este marco institucional; en un principio no se dió importancia a la polémica de que si la relación de trabajo es o no de naturaleza contractual.

En la actualidad ya no se puede considerar a la relación de -- trabajo de origen contractual; desde los albores de este siglo tanto en las Constituciones europeas como en la mexicana, se elevaron a normas fundamentales los preceptos relativos al trabajo, por lo cual deja de pertenecer al derecho privado; sin embargo, la discusión respecto a la naturaleza de la relación de trabajo es un punto en que los autores no se han puesto de acuerdo.

El Doctor Mario de la Cueva dice:

"Las relaciones de trabajo se concibieron como una forma del -- contrato de arrendamiento, tal y como lo habían proclamado los jurisconsultos romanos. Una de las tantas distinciones diabólicas estableció que en las relaciones de trabajo la cosa arrendada no era la persona humana como tal, sino su energía de trabajo; así se salvaron teóricamente la libertad y la dignidad -- del hombre-trabajador y se abría la posibilidad ya sin menoscabo de su personalidad, para que su energía de trabajo quedara regulada por las normas que regían los contratos y las obligaciones. Según estos razonamientos la energía humana de trabajo quedó reducida a una cosa que en nada se distinguía de -- los vehículos o de los animales.

Fue entonces, sobre esta concepción esclavista de la energía -- de trabajo, que hizo acto de presencia la Escuela Económica Liberal para sostener que pues el trabajo era una cosa que estaba en comercio, su precio o contraprestación debía regirse por

la ley general de la oferta y la demanda". (21)

Esta tesis de considerar la relación de trabajo como consecuencia de un contrato civil, es congruente con la realidad y la tradición jurídica, ya que siempre fue considerada en esa forma.

Vamos a distinguir la relación de trabajo del contrato de trabajo; veremos cuales son las tesis que consideran la relación de trabajo como un contrato civil y el porque, no se puede o no se debe considerar como tal.

Juan D. Pozzo dice:

"Nos encontramos, pues, frente a dos tesis distintas:

La que considera que la relación de trabajo tiene su origen en un contrato, el contrato de trabajo, fundado en la libertad humana que permite al individuo ligarse por su propia voluntad - por medio de una convención. El contrato de trabajo es el fruto de dos voluntades libres que consienten en someterse a una relación recíproca, y si bien es cierto, que bajo determinados aspectos el contenido de la relación ha sido señalado por la ley y las partes deben aceptar esas normas impuestas, no lo es menos que, las partes pueden libremente unir por un contrato también existe que del contenido de la relación que no ha sido regulada por el Estado, vale decir que deberá ser convenida entre los contratantes y también que las partes pueden acordar mejores condiciones para el trabajo que las establecidas en la norma legal". (22)

(21) De la Cueva Mario, op. cit. Páginas 81 y 82.

(22) Pozzo D. Juan, op. cit. Páginas 489 y 490.

Este último se comprende fácilmente si se tiene en cuenta que el derecho del trabajo contiene solamente un mínimo de garantías para el trabajador. Entendiendo por contrato individual de trabajo como aquel por el cual una parte se obliga mediante retribución a la prestación de trabajo al servicio de otro.

El maestro Pozzo hace una cita del Doctor en Derecho D'Eufemia para definir el contrato de trabajo:

"Debe entenderse por contrato individual de trabajo, no cada contrato de trabajo, sino un género amplio que comprenda todos los contratos mediante los cuales, una persona se obliga hacia otra a cumplir una prestación de trabajo, como lo señala Lotmar". (23)

La otra tesis que proponen algunos autores alemanes, españoles el mexicano Mario de la Cueva, sostienen que la relación de trabajo no tiene necesariamente que surgir de un acuerdo de voluntad, es decir de un contrato de trabajo, sino exclusivamente de la prestación de servicios.

la teoría del arrendamiento, fue la más generalizada al considerar nacida la relación de trabajo como consecuencia de dicho contrato; esta teoría fue fuertemente criticada por el ilustre tratadista alemán Philipp Lotmar, quien sostiene que la energía del obrero no puede ser objeto de un arrendamiento puesto que no forma parte de su patrimonio.

En la compra-venta, como en el arrendamiento, la cosa se separa del arrendador y del vendedor; en el contrato de trabajo el trabajo permanece íntimamente unido a la persona que desarrolla la actividad y lo que realmente se paga es la obra produc-

(23) Idem. Página 491.

to del trabajo, el maestro Mario de la Cueva concluye en el sentido de que el contrato de trabajo no puede ser un arrendamiento porque la energía es inseparable de la persona y a la vez - no es patrimonio de quien presta el servicio, esto es, si no es una cosa que está en el patrimonio, entonces no puede ser objeto de un contrato, en tal forma que el contrato de trabajo no puede ser considerado como un acto contractual de tipo patrimonial.

Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en el o la forma que estimara conveniente. - Juan D. Pozzo al referirse a las tesis de la compraventa manifiesta:

"El objeto del contrato no es la fuente de la energía, sino la energía misma, y ésta no puede ser objeto de arrendamiento, - porque el arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la energía; esto significa que sólo - la energía debe ser el objeto no de una locación, sino de un contrato de compraventa.

La antigua doctrina, expresa Carnelutti, no supo hacer distinción entre estos dos elementos, energía y fuente, pero ella ha surgido de las necesidades modernas, por ejemplo, el problema que se refiere al delito que se comete por el apoderamiento de energía eléctrica". (24)

Carnelutti dice que si se analiza el contrato de trabajo se encuentra una gran similitud al caso de suministro de energía

(24) *idem.* Página 497.

eléctrica pues la persona física del hombre no puede ser objeto de contrato, el único objeto posible es su fuerza de trabajo, su actividad o sea su energía, sin embargo él se vió obligado a admitir que no obstante la analogía entre el contrato - de trabajo y el de suministro de energía eléctrica, en relación de la naturaleza de la prestación de trabajo humana, deben considerarse separadamente y ameritan una reglamentación distinta.

Como puede verse, el contrato de trabajo tiene cierta analogía con las figuras civiles antes analizadas, pero pese a su semejanza que podrían llevar a la asimilación entre dichas figuras no pudieron ser resueltas porque la esencia de las mismas instituciones son distintas.

CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO

Según el artículo 1794 del Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal, para la existencia de un contrato se requiere consentimiento, y objeto que pueda ser materia del contrato; conforme el artículo 1796, los contratos se perfeccionan con el mero -- consentimiento, y desde ese instante, se encuentran obligadas las partes al cumplimiento de lo pactado.

El perfeccionamiento del contrato determina, a su vez, la aplicación integral del derecho civil a la relación jurídica creada y, en caso de incumplimiento existe, de inmediato, la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa; esto es, por el sólo hecho del perfeccionamiento del contrato, quedan definitivamente fijadas las obligaciones de las partes, sin que sea necesario ningún hecho posterior para la existencia de las obligaciones.

Entonces para que nazca el contrato en derecho civil, es suficiente que se reúnan los elementos exigidos por la ley, sin que sea necesario, un hecho posterior, excepción hecha de algunos contratos reales en que necesariamente es la entrega de la cosa.

La relación de trabajo no nace con el mero consentimiento, es decir, con el acuerdo de voluntades, sino cuando el trabajador cumple efectivamente la obligación de prestar un servicio.

El derecho del trabajo es un derecho protector, un derecho de clase que tiene como finalidad el bienestar del obrero y es por eso que impone al patrón un conjunto de cargas y obligaciones.

Uno de los elementos característicos de la relación de trabajo y que la distingue del contrato de trabajo es la subordinación del trabajador al patrón, elemento característico de la relación de trabajo, no puede derivarse del simple acuerdo de voluntades, sino que se realiza cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrón, es decir, se realiza la prestación efectiva del trabajo.

Aquí nada más apuntamos el problema de la subordinación, pues en el Capítulo próximo será un Tema de estudio especial; sin embargo, debemos reiterar que por el mero acuerdo de voluntades no nace obligación de obediencia, sino que es necesaria la prestación de servicios; claramente se ve que existe una diferencia tajante, entre la relación y el contrato de trabajo, pues mientras uno nace por el acuerdo de voluntades, en la relación de trabajo es necesario que el trabajador se ponga a disposición del patrón.

Ahora bien, lo antes expuesto, no nos debe llevar a concluir que el acuerdo de voluntades, entre trabajador y patrón no tiene efecto de ninguna naturaleza, sino que los efectos que nacen

como consecuencia del acuerdo de voluntades, es precisamente, - que el trabajador se ponga a disposición del patrón para desempeñar el trabajo pactado y por parte del patrón nace la obligación de dejar al trabajador desempeñar el trabajo prometido. - así también la obligación de retribuir económicamente al trabajador por la actividad desempeñada.

Importante es mencionar también, para continuar en nuestro estudio sobre la responsabilidad que nace como consecuencia del incumplimiento de la relación de trabajo (contrato de trabajo), en donde el profesor Mario de la Cueva expone que:

"Encontramos, un principio fundamental con doble carácter, según se le considere del lado del trabajador o del patrón: en su primer aspecto, el principio, al que ya nos hemos referido, está enunciado en el artículo quinto de la Constitución:

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, - sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Del precepto transcrito se infiere que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo.

En su segundo aspecto, la disolución de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrón si existe una causa justificada; en ausencia de ella, el patrón - que hubiere disuelto la relación, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el

importe de tres meses de salario". (25)

Esto trae como consecuencia que lo importante en las ideas expuestas, no es el acuerdo de voluntades sino la relación de trabajo, ya que inclusive el acuerdo de voluntades puede faltar y sin embargo la relación de trabajo existe; por lo que podemos decir, que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instrucciones y normas que la Declaración de los Derechos Sociales de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas supletorias.

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo apoya lo antes dicho, pues existe la presunción de que hay contrato de trabajo - cuando se presta un servicio, desde luego es una presunción que admite prueba en contrario, que se puede destruir una vez que - se demuestre que no hay prestación de servicio, esa presunción se convierte, en una presunción Jure et Jure, y como tal no puede ser destruida.

El maestro Mario de la Cueva denomina a la relación de trabajo como una realidad viva que consiste en el hecho real de la prestación diaria que reafirma todos los días la independencia de - la relación respecto del acto o causa que le dió origen.

Es el propio maestro De la Cueva que cita el pensamiento de --- Erich Molitor, que mencionaba que era preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo: el primero es un acuerdo de -

(25) De la Cueva Mario, op. cit. Páginas 240 y 241.

voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo. (26)

Podemos distinguir el contrato de trabajo de los otros contratos en que hay prestación de servicios personales y también hay retribución.

El elemento que distingue a los contratos de trabajo es el elemento subordinación, pues existen contratos en que hay servicio personal y una retribución, sin que exista un contrato de trabajo, puesto que estos requisitos no son privativos del contrato de trabajo, si eso fuera se tendría que concluir que en todo -- contrato en que se diera una prestación de servicios y una retribución, estaríamos en presencia de un contrato de trabajo y podemos ver que esto no sucede. En los contratos de Comisión Mercantil, como en los de prestación de servicios profesionales no existe la subordinación.

Si comparamos la prestación de servicios profesionales con el -- contrato de trabajo, notamos que en aquélla faltaba la relación de subordinación.

El profesionalista no ponía a disposición de una persona determinada cantidad de energía de trabajo, sino que desarrollaba sus conocimientos científicos, en ocasión de un asunto o trabajo -- cualquiera y, por ende, no estaba obligado a obedecer. El profesionalista, por el hecho de que cada trabajo lleva su sello personal, sólo se comprometía a aplicar sus conocimientos científicos sin que pudiera quedar sometido a la voluntad de otra persona.

(26) Idem. Página 184.

Por eso es que la prestación de servicios profesionales se ligaba con el mandato, siendo aún más amplio que éste, pues en ella el comitente abandona totalmente el éxito del servicio a los conocimientos y pericia del profesionista.

En la misma forma, se ha establecido que la Comisión Mercantil no es un contrato de trabajo, ya que aunque existiendo en dicho contrato la prestación de un servicio y una retribución no existe la subordinación, elemento que diferencia al contrato de trabajo de los otros contratos, en los que hay prestación de servicios personales mediante retribución, sin la subordinación es decir, la dirección y dependencia, a que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y en el caso de la Comisión Mercantil no hay este elemento. Para fundamentar lo antes dicho mencionaremos la siguiente ejecutoria:

- CONTRATO DE TRABAJO, ELEMENTOS DEL (DIRECCION Y DEPENDENCIA)
De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo para que la prestación de servicios de una persona a otra a cambio de una retribución se considere contrato individual de trabajo, es preciso que tales servicios se presten bajo la dirección y dependencia de la persona que se beneficie con ello ya que el hecho de prestar servicios, no es elemento exclusivo del contrato de trabajo, sino común a otros, como sucede con el socio industrial de la Sociedad Mercantil, con el mandatario en el mandato, con el Comisionista en la Comisión, con el porteador en el transporte, y con el profesionista en el contrato de servicios profesionales, regulado por los artículos del 2606 al 2615 del Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal.

Ahora bien, se ha interpretado que los términos dirección y dependencia son sinónimos y significan subordinación al patrón en lo tocante al trabajo contratado, por lo que si no existe -

una subordinación no se está en presencia de un contrato de -- trabajo. Amparo D206/56, Antonio Eslava Martínez, y que fue - resuelto el 4 de julio de 1957 por unanimidad de votos y publi-- cado en el Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca Vo-- lúmen I quinta parte, página 23.

Por otra parte, también la Suprema Corte de Justicia ha esta-- blecido que el contrato de trabajo se diferencia con los de la Comisión Mercantil, ya que si se toma en cuenta que las partes de manera expresa indicaron, que celebran un contrato de Comi-- sión Mercantil, que en su ejecución quedaría sujeta a las auto-- ridades del fuero común, que no se celebra un contrato de tra-- bajo y que el actor se encontraba en libertad de disponer de - su tiempo, estas manifestaciones de voluntad constituyen un -- elemento de convicción en el sentido de que las relaciones en-- tre la empresa y el actor son meramente mercantiles; además, - si en las mismas cláusulas del contrato de comisión mercantil, se estipuló la duración indefinida de la contratación, no es suficiente esta circunstancia, para darle la categoría de un - contrato de trabajo, ya que la duración o mejor dicho, la pro-- longación o repetición de los hechos contratados, no puede fi-- gurar por sí sola el contrato laboral; efectivamente, no es po-- sible confundir la relación jurídica que requiere la prestación de un hecho para su realización con el contrato de trabajo, que requiere esencialmente para su existencia la prestación de un servicio, mandato o comisión mercantil y el contrato de traba-- jo, pues en éste habrán de llenarse en su integridad las condi-- ciones señaladas en el precepto número 20 de la Ley Federal del Trabajo, con los requisitos esenciales de dirección y depen-- dencia, entendida esta última como subordinación, los que hacen que el trabajador preste su energía de trabajo para realizar - el servicio durante un tiempo determinado denominado jornada - de trabajo y sin que su propia iniciativa intervenga al reali-- zar la convención.

Todo lo contrario sucede en las otras figuras contractuales mencionadas, en las que si el sujeto pasivo debe acatar las indicaciones de su contraparte, las actividades que desarrolla están impulsadas casi exclusivamente por el criterio e iniciativa del operante. Amparo D-3464/55, Mauricio Ullmann, resuelto el dos de febrero de mil novecientos cincuenta y nueve por cinco votos y publicado en la página 60 y 61 del Semanario Judicial de la Federación Sexta Epoca, Volúmen XX, quinta parte.

En otra parte de la ejecutoria, que se publica en el mismo Tomo, página 39 y 39, se dice: "Las diez primeras cláusulas señalan la forma y manera en que se desarrollan las relaciones entre la compañía demandada y el actor y de ellas aparece que de ésta debería desarrollar sus actividades subordinándolas a las instrucciones de la empresa; pero esta subordinación no puede ser admitida, como la que caracteriza a los contratos de trabajo, puesto que la misma se encuentra establecida por los comisionistas en el artículo 276 del Código de Comercio, y además con las indicaciones que debe de acatar toda persona que acepte un contrato de mandato o alguno en que se pacte la prestación de un hecho, el cual habrá de ejecutarse en la forma y manera que la contraparte indique.

CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

SEMEJANZA ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO Y LA LOCATIO CONDUCTIO OPERIS

Después de tratar los conceptos fundamentales del contrato de trabajo en general, en el presente capítulo estudiaremos el Contrato de Trabajo a Domicilio, tratando de fijar los elementos con claridad que lo hacen distintivo de los demás contratos de trabajo.

Mucho se ha discutido respecto a la naturaleza del Contrato de Trabajo a Domicilio, pues siempre se ha suscitado la controversia de que si debe estar reglamentado por el Derecho del Trabajo, o por el Derecho Civil, por considerarlo un contrato autónomo.

Al iniciar el estudio del mencionado contrato, veremos la relación que a mi parecer existe, entre el Contrato de Trabajo a Domicilio con la Locatio Conductio Operis y también con la Locatio Conductio Operarum del Derecho Romano, cuyas figuras tratamos someramente en el primer capítulo al hablar de los antecedentes del contrato de trabajo.

En efecto, nacieron en Roma dos contratos de prestación de servicios: la Locatio Conductio Operis y la Locatio Conductio Operarum.

El primero, es el contrato de obra, por el cual el Conductor se obligaba a realizar cierta obra para el locator, mediante el pago de un precio determinado; el segundo, es el llamado contrato de trabajo por el cual el Locator se obligaba a proporcionar a un patrón, el Conductor, sus servicios personales durante algún

tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica en dinero.

Estos contratos tenían como finalidad principal fijar una relación personal y su denominador común de los mismos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

La unión entre el arrendamiento y el contrato de trabajo quizá no encuentra sus raíces en la consideración de que el obrero de en arrendamiento su fuerza física, sino en la Posición de Clientes, persona libre pero subordinada a alguna gran familia, que trabaja para ésta, y recibe, como parte de la compensación respectiva, el derecho de vivir en una casa perteneciente a la familia en cuestión. La curiosa inversión terminológica que señalaremos en relación con la *Locatio Conductio Operis*, demuestra que los clásicos ya habían comenzado a aceptar la dispersión de este contrato.

Es necesario distinguir las dos figuras romanas para saber como se presentaba la subordinación y para poder encontrar así su mayor semejanza con el Contrato de Trabajo a Domicilio, y la *Locatio Conductio Operis*, para así dar base a la aseveración que hicimos al decir que la subordinación se presenta, en estas figuras jurídicas en una forma especial, aunque se ha llegado a pensar que no existe ésta en el Contrato de Trabajo a Domicilio, - porque no hay una dirección inmediata por parte del patrón; en nuestra opinión, sí existe esa subordinación, pero en una forma especial.

El Contrato de Trabajo a Domicilio, tiene semejanza o un punto de relación con la *Conductio Operis*, especialmente, ya que uno de los elementos que los identifica, es la subordinación. El Doctor en Derecho Guillermo Floris Margadant al tratar lo relativo a las figuras jurídicas reguladas por el derecho romano, -

dice lo siguiente:

"Locatio Conductio Operarum.- Esta figura correspondía al moderno contrato de trabajo, pero no era muy frecuente en la antigua Roma; en él faltan los elementos de dependencia económica y sujeción a la dirección técnica de un patrón, que caracterizan el típico contrato de trabajo, el salario se apegaba posnumerado como en la renta.

Locatio Conductio Operis.- El llamado contrato de obra, el cual se diferenciaba del contrato de trabajo por el hecho de que el objeto de éste era la prestación de servicio; y el de aquél, el resultado de un trabajo.

En esta Locatio Conductio Operis, el Locator era el que encargaba (colocaba) la obra y el Conductor quien recibía la Merx, y no el Locator.

El Conductor respondía de los actos de las personas que ocupaba en la obra, de su dolo o culpa, grave o leve. El Locator respondía de los vicios del material que hubiere entregado." (27)

En la Locatio Conductio Operis, el trabajo no se desarrolla en los talleres del Conductor, de igual manera en trabajo a domicilio, el trabajador labora fuera del local de la empresa del patrón.

Por eso decimos que la subordinación del trabajador al patrón casi desaparece, puesto que no hay una dirección inmediata del patrón, porque el trabajo se desarrolla fuera del local de la empresa, pero hay una dirección inmediata y mediata, de lo que se vale el patrón para imponer los lineamientos técnicos que de-

(27) Margarant S. Guillermo Floris, op. cit. Páginas 415 y 416.

be seguir el trabajador a domicilio, esta es la razón por la -- cual el trabajo a domicilio está regulado por la Ley Federal del Trabajo.

Es notoria la relación que existe entre los dos contratos señalados, primero en cuanto al lugar en que se desarrolla el trabajo, que es fuera del local de la empresa, y segundo, en cuanto a la subordinación que se presenta en una forma especial, es decir, es una subordinación mediata.

El trabajo a domicilio se encuentra reglamentado en el capítulo XII del Título Sexto denominado "Trabajos Especiales" de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 311 de la propia Ley Federal del Trabajo, lo define como aquel que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

De lo anterior se desprende que los sujetos de la relación laboral: el trabajador y el patrón, no es meramente ocasional, además que por trabajador se entiende que son aquellos que prestan servicios personales o subordinados con la ayuda de miembros de su familia o sin ella, para una empresa o establecimiento.

Por patrón se entiende en este tipo de trabajo a domicilio, a aquellos que proporcionan el trabajo con o sin útiles y material de trabajo, cualquiera que sea la remuneración que se implante, esto es un mandamiento que tiende a evitar simulaciones con apoyo en una forma de retribución que se invente.

Es también patrón la persona que venda los materiales u objetos a un trabajador, para que éste los transforme o los confeccione y los vuelva a vender a aquél o el que emplee cualquier conve--

nio que contenga los mismos efectos a los señalados en este párrafo.

Las fórmulas anteriores pueden dar lugar a la simultaneidad de los patrones; en caso de producirse todos son responsables de los efectos de la relación de trabajo.

Se prohíbe el empleo de intermediarios en el trabajo a domicilio, ya que desde el siglo XIX hasta nuestros días se ha juzgado a la intermediación como una de las formas más viles de los métodos de explotación de los trabajadores.

DIRECCION Y DEPENDENCIA

Vamos a hacer un breve estudio de lo que se entendía por dirección y dependencia. Con excepción de México, en casi todos los países se habla de dirección y dependencia usando dichos términos como sinónimos. El Departamento Autónomo del Trabajo, sostuvo durante años que los términos dirección y dependencia eran y siempre debían entenderse como unos conceptos distintos. La dirección debía referirse a la subordinación técnica por cuanto el trabajador está obligado a seguir los lineamientos que señala el patrón para la ejecución del trabajo, en tanto la dependencia expresaba la subordinación económica del trabajador al patrón.

Lo expresado en el párrafo anterior trae como consecuencia, que surja un poder de mando por parte del patrón, y correlativo a ese poder de mando nace, de parte del trabajador, el deber de la obediencia.

En cuanto al término dependencia se interpretó en un sentido -- económico, es decir, una dependencia esencialmente económica, - ya que el patrón mediante el pago del salario, da al trabajador los medios necesarios para que pueda subsistir.

En efecto, es cierto que el trabajador tiene respecto al patrón una relación de tipo económico, pero esta relación económica no es necesaria para que se dé un contrato de trabajo.

El maestro De la Cueva menciona que: "La Doctrina Mexicana en su marco legislativo habló en un principio de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrón, dos términos que dieron lugar a enconados debates que habremos de relatar. La ley de 1970 se refiere a un trabajo subordinado, término éste que también propusimos desde 1938 y cuya finalidad consiste en evitar la polémica de los años pasados.

Finalmente, y dentro del profundo respeto a la dignidad humana, la ley se apartó de la idea tradicional según la cual la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario, y la sustituyó por el pensamiento nuevo, armónico con la teoría de la relación de trabajo, que consiste en que no es el trabajador quien se subordina al patrón, sino que en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la ley se ocupó solamente del trabajo subordinado...." (28)

Por otro lado, siguiendo el criterio de interpretación del Departamento del Trabajo, en el sentido de que era una subordinación de tipo económico, se dice, que el patrón, mediante el pago del salario mínimo da al trabajador el mínimo de satisfactores con los cuales puede cubrir sus necesidades, tanto de él, - como las de su familia, la educación de los hijos y la de pro-

(28) De la Cueva Mario, op. cit. Página 154.

procionar diversiones a la familia. Pero puede suceder que por circunstancias especiales, el salario mínimo que percibe el trabajador, no es suficiente para satisfacer sus necesidades, viéndose obligado a prestar sus servicios a dos o más patrones para poder vivir decorosamente.

Entonces toda persona que presta sus servicios a dos o más patrones, conforme a la interpretación del antiguo Departamento de Trabajo, no fue considerado como trabajador, ya que no dependía exclusivamente de un patrón, lo que nos lleva a concluir que era una interpretación errónea en nuestra ley.

Ya se pensaba que se debía usar un término para expresar la idea de obediencia, que el trabajador le debe al patrón, esta obediencia es de tipo técnico y consiste especialmente en que el trabajador está obligado a seguir los lineamientos que el patrón impone para alcanzar el fin que se había propuesto.

En síntesis, la actual Doctrina mexicana, se inclina por el uso de un solo término, considerando suficiente para expresar ese elemento esencial de la relación de trabajo, "la subordinación".

El Doctor en Derecho Jesús J. Castorena, opina lo siguiente: - "No hay expresión en la ley que señale el carácter de tracto sucesivo de la relación ni del contrato de trabajo. Ambos son -- convencionales en los términos de la ley, con la sola diferencia de que en uno, el consentimiento, va dirigido a obtener el trabajo subordinado, en la otra a alcanzar un objetivo aparentemente distinto, pero que implica o requiere aquel trabajo subordinado.... es altamente significativo que las expresiones dirección y dependencia de la anterior ley, hayan sido sustituidas por el término subordinación". (29)

(29) Castorena J. Jesús, op. cit. Página 69.

El maestro Guillermo Gonzalez Charry comenta al respecto:

"Inicialmente se admitió la tesis de que la subordinación podía ser de tres clases: Técnica, Jurídica y Económica. Se tenía a la primera como la obligación del trabajador de someterse a instrucciones sobre la forma de realizar el trabajo; se desprendía la segunda de la potestad patronal para exigir el cumplimiento de las obligaciones principales del contrato; y se hacía derivar la tercera de la circunstancia de recibir el trabajador un salario como precio de su trabajo. Hoy esta división tripartita ha sido relegada. La ley, la jurisprudencia y la doctrina, no admiten otra noción de la subordinación que la de tipo eminentemente jurídico, derivada de la facultad general de las leyes sociales que conceden al patrono para dar órdenes y establecer reglamentos internos a los cuales debe someterse el trabajador". (30)

La exposición del maestro MARIO DE LA Cueva coincide en forma a la de los anteriores autores, ya que manifiesta:

"El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial: el artículo 17 definió el contrato de trabajo -úciendo que era aquel por virtud del cual una persona se obligaba a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

La doctrina contenida en los escritos y alegatos de los procesos de trabajo, expresaba que la ley había consignado dos elementos para configurar el contrato de trabajo: la dirección y dependencia, de los cuales, el primero servía para designar la re

(30) González Charry Guillermo, "Derecho del Trabajo", cuarta edición, Editorial Temis, Bogotá s/a. Página 124.

doctrina y jurisprudencia mexicana; los profesores italianos - emplean el término subordinación.

El término subordinación es el más adecuado ya que expresa perfectamente bien la relación de obediencia del trabajador al patrón, en sus dos aspectos; por un lado la fuerza del obrero o de la persona que presta el servicio y que la pone a disposición del patrón y por el otro lado, la obligación jurídica que tiene el trabajador de obedecer al patrón.

Además con los adelantos técnicos y científicos, el empresario no puede tener una dirección en el sentido literal de la palabra, pues los conocimientos del patrón no pueden ser de índole universal, y no abarcan todos los aspectos científicos, sino que tienen que dar cierta libertad de tipo técnico al trabajador especializado, trayendo como consecuencia que la dirección en esa forma comprendida se vio obligada a desaparecer, por eso es mejor utilizar el término subordinación que encierra perfectamente bien los requisitos estipulados en la ley.

La palabra subordinación, por no tener antecedentes en nuestro derecho, se prestó a recibir la acepción técnica que corresponde, además de que es la propia H. Suprema Corte de Justicia de la Nación la que llegó a la conclusión, de que la subordinación es un elemento esencial de la relación de trabajo y que es un término adecuado para expresar la dirección y dependencia económica. Aunque antes la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvía, como puede verse en los criterios jurisprudenciales, en base a su anterior regulación de dirección y dependencia de la manera siguiente:

Ejecutoria del 20 de octubre de 1944, amparo directo 1690/44.- "Las disposiciones del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo relativa, para que exista relación de trabajo se necesita -

que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrón, no debe entenderse en el sentido de que sólo tiene el carácter de trabajador, quien dependa económicamente de un modo absoluto, de la parte patronal, pues, si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara sus servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar en contra de ninguna de ellas, las acciones de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es la de que, para que haya contrato de trabajo se necesita que quien presta sus servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal".

Ejecutoria del 15 de octubre de 1945. 8852/45 Medina Eligio: "Es errónea la interpretación respecto al vocablo dependencia, contenido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, y se le da un significado de economía, porque dicho artículo 17 dice: Contrato individual de trabajo es áquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal subordinado, mediante una retribución convenida; es claro que conforme lo establecía este artículo significa subordinación del obrero al patrón, y no que el obrero con el salario que perciba dependa económicamente del patrón. La cuestión de economía en el contrato de trabajo tiene relación con la tercera característica del contrato o sea, con la retribución convenida".

Actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, nos dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera -- que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

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

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

Además el artículo 21 del mismo ordenamiento jurídico, establece que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

SUBORDINACION EN EL CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

Siendo el contrato de trabajo a domicilio, un contrato con características especiales, porque la actividad del trabajador se desarrolla fuera de los talleres del patrón, no existiendo una dirección inmediata, como en el contrato tipo, ya que el trabajador a domicilio labora en su casa y hogar; proveniendo de ahí precisamente el nombre de este tipo de trabajador, además, otra nota que lo distingue del contrato tipo es la aparente libertad, de que goza este trabajador, al no tener una dirección inmediata del patrón, posteriormente estudiaremos en que consisten esas diferencias. El hecho de que el contrato a domicilio se separe de la relación de trabajo tipo, dio lugar en un principio a la discusión de que si el trabajo a domicilio es un trabajo subordinado, y que por lo mismo debe estar reglamentado por la Ley Federal del Trabajo, o bien que no tiene las notas características exigidas por los contratos, porque según algunos autores, no se encuentra el elemento a que nos hemos referido anteriormente, el de la subordinación, siendo sólo una --

actividad libre, por lo que al no estar este elemento en el trabajo a domicilio automáticamente debería de considerarse un trabajo autónomo.

Algunos tratadistas consideraron que por no haber una dirección y vigilancia inmediata, no puede considerarse entre los contratos regulados por el Derecho del Trabajo, ya que le falta uno de los elementos esenciales de la relación tipo de trabajo.

El trabajador a domicilio no está incorporado a una empresa y por lo mismo goza de una aparente libertad, ya que se le permite escoger el lugar y las horas de trabajo; beneficiándose con ello, puesto que no hay una vigilancia absoluta del patrón y puede laborar cuando él lo juzgue conveniente.

El trabajador a domicilio como su propio nombre lo indica, desarrolla su actividad en el hogar, por lo mismo no puede haber una dirección inmediata del patrón, porque el trabajador a domicilio, al desarrollar su actividad sigue los lineamientos de tipo técnico que le impone el patrón, y generalmente también le señala un mínimo de trabajo.

Ernesto Krotoschin al tratar el trabajo a domicilio, se expresaba en la forma siguiente:

"Otro grupo de trabajadores cuya situación especial ha dado motivo para discutir la naturaleza de su relación con losadores de trabajo son los llamados trabajadores a domicilio.

El concepto de trabajador a domicilio varía según la diversidad de la situación de hecho en que realiza sus actividades. Pero desde el punto de vista más estricto, sólo se entiende por trabajador a domicilio el que trabaja en su vivienda para un patrón, por cuenta de éste, participando en la ejecución del

trabajo nadie más que los miembros de la familia y tal vez un aprendiz o un ayudante extraño". (32)

Salta a la vista que en las legislaciones, se ha presentado el problema de la dependencia del trabajador a domicilio, siendo un triunfo del Derecho del Trabajo en México acoger dentro de su sistema este tipo de trabajo, dándole al trabajador a domicilio las garantías que postula este derecho, a los llamados -trabajadores a domicilio, ya que estos no pueden integrarse en las empresas, pues únicamente reciben un pedido para efectuar el trabajo en las condiciones, en la forma y en el tiempo que juzguen conveniente. La ley reglamenta la figura como una relación de trabajo: el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro, sin que pueda aceptarse que la forma externa de que se revista a la relación sea la causa determinante de su naturaleza.

Si se estudian las relaciones entre los trabajadores a domicilio y las empresas, se descubre que aquellos forman parte de la unidad económica de la segunda, que su actividad está encuadrada en su empresa, que trabajan para ella y que su principal y única fuente de ingresos, es la retribución que perciben por su trabajo.

Juan D. Pozzo:

"Los trabajadores a domicilio en cuanto a su inclusión al derecho del trabajo es uno de los puntos más discutidos en doctrina. Es indudable que el problema no es fácil de solucionarse, porque el trabajo a domicilio ofrece distintos aspectos que la legislación no ha resuelto concretamente". (33)

(32) Krotoschin Ernesto, "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo", volumen Uno, cuarta edición, Editorial Palma, Buenos Aires, 1981. Páginas 138 y 139.

(33) Pozzo D. Juan, op. cit. Página 474.

El autor como los demás, concluye que aunque presenta dificultades en cuanto a la ubicación que se le debía de dar al trabajo a domicilio, por tener características especiales, éste debía estar encasillado en el derecho del trabajo.

Jesús Castorena al hablar del contrato de trabajo a domicilio, se inclina por su desaparición y que la tendencia actual de la legislación, es combatir este sistema de trabajo, ya que él considera que esta forma de trabajo se presta para la explotación del trabajador.

Nos parece que si bien es cierto que esta forma de servicio se presta para la explotación de la persona, no se puede ignorar una realidad social, sino que por lo contrario, es necesario seguirla reglamentando en forma equitativa, para otorgar a la persona del trabajador una vida digna en su existencia humana, que esencialmente es la finalidad del derecho del trabajo, más aún existiendo pruebas de los beneficios que se han logrado, - por ejemplo, los trabajadores del "Palacio de Hierro" y los de "High Life" que en sus contratos colectivos, han ayudado a sus trabajadores a domicilio, logrando para éstos mayores y mejores prestaciones que les permiten vivir dignamente.

El trabajador a domicilio es un trabajador dependiente, pues - aunque no desarrolla su trabajo en la empresa, bajo la vigilancia inmediata del patrón, siempre éste le impone lineamientos de orden técnico, además de que el trabajador tiene una fuerte dependencia económica.

Ernesto Krotoschin opina lo siguiente:

"El trabajador a domicilio no es idéntico con el llamado trabajador externo. Este último es un trabajador dependiente, incorporado a una empresa, el que por algún motivo especial realiza

en su casa el trabajo que normalmente ejecuta en dicho establecimiento. En cambio, el trabajador a domicilio recibe encargos por un empresario o un intermediario o tallerista, sin que haya incorporación al establecimiento del primero y, consecuentemente, sin que entre empresario y trabajador a domicilio se establezca una relación jurídica en virtud de la cual, aquél podría regular las modalidades de la ejecución del trabajo de la misma manera que en caso de los trabajadores integrados físicamente, y ni siquiera exigir que el trabajo siempre se realice personalmente. Por otro lado, el empresario no sólo asume todos los riesgos en cuanto a la venta y colocación de la mercancía elaborada, sino que está facultado para imponer al trabajador obligaciones con respecto al modo de confeccionar el producto y, muchas veces, también el plazo de entrega de ellos". (34)

La libertad que goza el trabajador a domicilio es aparente, -- pues en realidad se haya subordinado al patrón de la misma forma que el trabajador de una fábrica.

El trabajador a domicilio se encuentra obligado a entregar los productos que se le ordene hacer, en la misma forma que un trabajador de fábrica.

Por otra parte, el patrón siempre fija los lineamientos de tipo técnico que debe seguir el trabajador y si no se lleva a cabo como él lo ordena, el patrón puede recibir o no el fruto de su trabajo.

Además siempre se le impone un límite mínimo en la confección de piezas que tiene que producir, pues el empresario conociendo la clientela con que cuenta, sabe las piezas que pueden ven

(34) Krotoschin Ernesto, op. cit. Página 139.

der y por lo mismo exige un número determinado de piezas.

MATERIAS PRIMAS

La Ley Federal del Trabajo, regula al tenor las materias primas. que en el supuesto caso de que haya un convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador, para que éste los transforme o confeccione en su domicilio o posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio y operación semejante, constituye trabajo a domicilio. Lo anterior nos hace concluir que la legislación mexicana no exige que se de o venda las materias primas al trabajador para que se constituya el trabajo a domicilio.

En relación a lo anterior, el maestro Ernesto Krotoschin opina:

"Por lo general, la relación entre empresario y trabajador a domicilio es una relación de duración, continuada, con prestaciones sucesivas, similar a la relación jurídica de trabajo. - El trabajador a domicilio, por la carencia de medios propios y la imposibilidad de colocarse por sí mismo en el mercado, depende del empresario económicamente en un grado tal que la relativa independencia personal que goza no equivale al estado de libertad que determina normalmente, la calidad del trabajador autónomo". (35)

La ley de 1931, cuyo artículo 207 decía que el trabajo a domicilio es el que desempeña toda persona a quien se entreguen artículos de fabricación y materias primas para que sean elaborados en su propio domicilio, pero oportunamente se dieron --

(35) Idem. Página 140.

cuenta los de la Comisión Redactora de la Ley Federal del Trabajo vigente, que dicha regulación contenía una restricción -- contraria a la realidad del trabajo a domicilio, ya que en multitud de ocasiones el trabajador a domicilio elabora los productos con los útiles y materiales de trabajo que él mismo adquiere.

Además con dicha modificación en la actual Ley, se evitó que -- siguieran simulándose la figura del trabajo a domicilio.

La opinión del maestro Mario de la Cueva al estudiar este tema se manifiesta en la siguiente forma:

"En el trabajo a domicilio, el trabajador entra en contacto -- con el patrono en dos momentos, uno al recoger los materiales y útiles de trabajo y otro al entregar los objetos ya elaborados. El primero, según el artículo 324 en su fracción II, impone al patrono la obligación de proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas. Si esta -- obligación no se cumple, se produce un despido, circunstancia que llevó a la Comisión a redactar el artículo 329: El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48". (36)

Por otra parte, el sistema actual de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la regulación del trabajo a domicilio, en cierta forma, abre las puertas para la explotación de los trabajadores a domicilio que directamente adquieren los materiales indispensables para la elaboración de sus productos, ya que es -- notoria la desventaja en que se encuentran los trabajadores que compran la materia prima, pues no está debidamente clarificado en la legislación laboral su protección y por lo mismo provoca

(36) De la Cueva Mario, op. cit. Página 558.

su explotación, la que tiene como resultado, que las personas no obtengan los medios necesarios para poder subsistir.

El patrón que no da la materia prima, y que inclusive obliga - al trabajador a domicilio a comprarla, elude la responsabilidad de la Ley Federal del Trabajo.

SITUACION JURIDICA DEL TRABAJADOR A DOMICILIO EN LA LEY DE 1931 Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE QUE PERCIBE LA AYUDA DE MIEMBROS DE SU FAMILIA Y SI PUEDE SER CONSIDERADO COMO EMPRESA

El proyecto original de la Ley Federal del Trabajo en su numeral 303, actualmente 313, decía que trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente con la ayuda de miembros de su familia o un máximo de dos ayudantes, para una empresa o establecimiento.

En las reuniones que tuvo la Comisión con los representantes - de los trabajadores se plantearon dos temas que llevaron a otras tantas modificaciones del precepto.

Se observó primeramente que esa norma podía dar lugar a confusiones, así como también que estaba en contradicción con el artículo décimo del proyecto, según el cual si el trabajador, -- conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. Se dijo que de conformidad con el artículo 303, los dos ayudantes eran aparentemente trabajadores del trabajador a domicilio, sin entrar en una relación jurídica con el empresario, solución opuesta al texto expreso del artículo décimo.

La Comisión retiró la referencia a los ayudantes, por cuyo motivo, si en el mismo local trabajan dos o tres personas, cada una de ellas será un trabajador a domicilio. Únicamente subsistió la mención a la ayuda de miembros de la familia, porque esa es la realidad del trabajo a domicilio, quiere decir, es lo que podría denominarse como un trabajo familiar; el segundo tema se relacionó con el uso de los términos empresa y establecimiento. Los trabajadores propusieron su sustitución por el de patrón, pues aquellos términos eran poco conocidos en los trabajadores a domicilio.

Por otro lado, al hablar de empresa es referirse a su concepto económico, ya que a la palabra empresa se le han dado varias acepciones como negociación mercantil, firma o establecimiento.

Nestor de Buen L. al referirse a la empresa, manifiesta:

"Que la consecuencia más importante que deriva del texto del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo consiste en que la atención del sujeto patronal de la relación laboral se desplaza de la persona al patrimonio, además que este concepto suele asociarse a la idea de lucro". (37)

La empresa laboral se compone de muy diferentes ingredientes, de cosas (por ejemplo: inmuebles, edificaciones, máquinas, materias primas), de derechos (por ejemplo: patentes de curso, créditos), de valores incorporables (por ejemplo: experiencia, innovaciones, relaciones de clientela), y finalmente de fuerza de trabajo humano. La mera reunión de tales partes no constituye todavía empresa laboral, sino que para ello todas estas partes necesitan estar reunidas organizadamente por su titular, para la obtención de un determinado fin durante un cierto plazo.

(37) De Buen Nestor L., "Derecho del Trabajo", Tomo I, séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1989. Páginas 490 y 493.

Juan Bernardo Iturraspe comenta en su libro titulado "La Empresa y el Trabajo" que: "La empresa, desde el punto de vista -- económico, no es sino la organización de la plusvalía. Combinar las coyunturas favorables para obtener un beneficio y lograr una diferencia entre el precio de producción y el de mercado, de ahí la mejor definición de plusvalía y al par la mejor definición de empresa". (38)

Por otro lado, se ha tratado de distinguir lo que debe entenderse por empresa y por establecimiento, por lo que a la empresa se le ha definido como la organización de los factores de producción, es decir, se le da un fin preponderante económico, razón por la cual según se ha comentado debe ser regulado por el derecho mercantil o el económico. La expresión establecimiento se le ha definido por la finalidad inmediata y que sirve para designar el local donde se desarrollan las actividades técnicas para conseguir un fin común de tipo técnico laboral, por lo que debe ser específicamente regulado por el derecho del trabajo.

Esta distinción se hace tomando como punto de partida la finalidad. En la empresa, una finalidad mediata que consiste en conseguir un resultado económico. En el establecimiento, se busca una finalidad inmediata tomando en consideración el éxito de orden técnico, como así lo establece el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

Ernesto Krotoschin comenta al respecto:

"Al mismo tiempo se establece una distinción entre empresa y establecimiento y entiende por este último 'la unidad técnica o de ejecución', destinada al logro de los fines de la empresa,

(38) Iturraspe Juan Bernardo, "La Empresa y el Trabajo", Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1964. Página 55.

a través de una o más explotaciones. Efectivamente la empresa, para el logro de sus fines, puede explotar varias ramas, las cuales, por su parte, pueden constar de varios establecimientos. La empresa no es sólo un fenómeno considerado por el derecho laboral, sino también y preferentemente, por otras ramas, especialmente el llamado derecho económico.

En cambio, el establecimiento en el sentido laboral, es un específico concepto laboral, ya que fuera del derecho del trabajo los conceptos se confunden". (39)

Siguiendo esta relación de ideas se debe distinguir la empresa en cuanto al fin, es decir, en cuanto tienen un fin propio independientemente si hay especulación o no.

Mantilla Molina dice: "Negociación y empresa no son el resultado de estudiar un mismo fenómeno desde dos puntos de vista - diversos, el jurídico y el económico; en términos generales, - puede decirse que la negociación es una forma de manifestación externa de la empresa, la realidad tangible que ha menester para actuarse cuando es permanente, la organización de los factores de producción en que consiste la empresa. La negociación quedaría con esto conceptualmente diferenciada de la empresa; pero al mismo tiempo, indiscutiblemente ligada con ella como todo cuerpo proyecta una sombra, toda empresa se manifiesta por una negociación". (40)

Nuestra legislación, usa la palabra empresa como sinónimo de negociación mercantil, en el sentido expresado anteriormente como organización de los factores de producción.

(39) Krotoschin Ernesto, op. cit. Páginas 159 y 160.

(40) Mantilla Molina Roberto L., "Derecho Mercantil", segunda edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1953. Página 93.

Se necesita pues, aparte de esa organización de que hablamos, los medios materiales para llevar a cabo el fin propuesto. Esos medios materiales consisten en edificios, materias primas, máquinas, herramientas y en general todos los elementos necesarios para la producción, incluyendo valores de índole incorporeal.

El propio maestro Mantilla Molina al hablar de los elementos que constituye la negociación mercantil, considera que son los mismos que la empresa, puesto que la ley los equipara, y dice:

"Enumeración.- Los elementos que constituyen la negociación mercantil suelen dividirse en incorporeales y corporales. Se mencionan, entre los primeros: la clientela y el aviamiento o avío; el derecho de arrendamiento, la llamada propiedad industrial, que a su vez comprende una pluralidad de elementos, y los derechos de autor. Los elementos corporales son: los muebles y enceres, las mercancías y las materias primas". (41)

El trabajador está incorporado a la empresa para alcanzar los fines que propone la empresa. Se une como auxiliar o como colaborador. La empresa se distingue especialmente, primero por la organización de los factores de producción y segundo, para alcanzar esos fines tienen la ayuda y colaboración de los trabajadores, trabajadores dependientes que están bajo el poder de mando del patrón.

Ahora bien, es necesario distinguir si nos encontramos o no frente a una empresa como la que estudiamos anteriormente, cuando el trabajo a domicilio es desarrollado por el trabajador y por su familia o por personas extrañas a ella.

(41) Idem. Página 94.

No se puede incluir esta forma de trabajo familiar, dentro de lo que la ley llama empresa, pues en este sistema de trabajo faltan los elementos que exige la ley para que se constituya en empresa, ya que no se encuentra la organización de los factores de producción.

Por otro lado, si el trabajador se vale de la ayuda de los miembros de su familia, no viene sino a ser un auxilio para el mejor desarrollo de su propia labor. Fundado esencialmente en los lazos de afecto, la familia tiene la obligación de prestar ayuda al jefe de la misma.

Ernesto Krotoschin al hablar de las obligaciones que tiene la familia para prestar ayuda entre sí, la funda esencialmente en los lazos de afecto:

"Hay otras clases de servicios que se prestan sin que se basen en una relación jurídica de trabajo. Debe mencionarse en primer término, cierta especie del llamado trabajo familiar. Así por ejemplo, los cónyuges tienen el deber de asistencia mutua que comprende también la ayuda en los negocios u otros trabajos, si tal cooperación es corriente en el medio social al cual los cónyuges pertenecen. En esta hipótesis, la prestación de servicios deriva del vínculo matrimonial, como una consecuencia accesoria de éste, y no es normalmente objeto de un contrato de trabajo considerado, en derecho argentino (aunque no unánimemente), como no admisible entre cónyuges. Del mismo modo, los hijos bajo patria potestad están obligados a prestar a sus padres los servicios propios de su edad." (42)

En esta misma forma, la ley mexicana considera que la ayuda de la mujer y de los hijos, proviene de la obligación nacida por

(42) Krotoschin Ernesto, op. cit. Página 106.

los lazos de familia, y no puede considerarse como una relación de trabajo, en el sentido en que la entiende el Derecho del -- Trabajo mexicano.

Concretamente, la actividad del trabajador a domicilio, en este caso, no consiste en la organización de los factores de producción y sí se vale de personas ajenas a su familia, estos son verdaderos auxiliares para mejorar su labor. Ahora bien, ese número de ayudantes no debe de ser cuantioso porque entonces - se convierte en empresa, aunque nuestra ley ha suprimido a aquellos que no son parte de la propia familia.

El profesor Mario de la Cueva al hablar del concepto de trabajador a domicilio, manifiesta: "Que el artículo 303 del proyecto original de la Ley Federal del Trabajo, actualmente 313, decía que trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente con la ayuda de miembros de su familia o un máximo de dos ayudantes, para una empresa o establecimiento. En las reuniones que tuvo la Comisión con los representantes de los - trabajadores se plantearon dos temas que llevaron a otras tantas modificaciones del precepto: a) Se observó primeramente - que esa norma podría dar lugar a confusiones, así como también que estaba en contradicción con el artículo décimo del proyecto, según el cual, si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrono de aquél lo será también de éstos. La Comisión retiró la referencia a los ayudantes, por cuyo motivo, si en el mismo local trabajan dos o tres personas, cada una de ellas será un trabajador a domicilio. Únicamente subsistió la mención a la - ayuda de miembros de la familia porque esa es la realidad del trabajo a domicilio, quiere decir, es lo que podría denominarse un trabajo familiar." (43)

(43) De la Cueva Mario, op. cit. Páginas 554 y 555.

Por lo que se concluye que el trabajador a domicilio no puede utilizar un número grande de ayudantes porque entonces se convierte en empresa.

INCONVENIENTES Y BENEFICIOS DEL TRABAJO A DOMICILIO

El trabajo a domicilio en la antigüedad alcanzó gran desarrollo, principalmente a principios del siglo XIX, para luego entrar en un período de decadencia, pero en la actualidad ha vuelto a adquirir una gran importancia. Entre los inconvenientes que encontramos en este sistema de trabajo se pueden señalar los siguientes:

- Los salarios que percibe el trabajador a domicilio son sumamente bajos, prestándose a la explotación del obrero.
- El tiempo que se dedica a este tipo de trabajo es excesivo, pues al tener el trabajador un raquítico salario, necesita más tiempo para confeccionar un número mayor de piezas, y así obtener un ingreso con el que pueda subsistir.
- Estos trabajadores están diseminados entre la población, lo que hace difícil que las autoridades de trabajo vigilen si se cumplen las condiciones de trabajo previstas en la ley.

Por estas razones se ha llegado a pensar en suprimir este sistema de trabajo, pero ciertamente también ofrece grandes beneficios, además los inconvenientes que se presentan no son de ninguna manera irremediables, pues con una reglamentación adecuada, se pueden evitar los males señalados.

Dentro de las ventajas del trabajo a domicilio, podemos mencionar las siguientes:

- Las que no hay vigilancia directa o inmediata del patrón.
- Las que mujeres que no pueden desatender las labores del hogar, puedan ejercer estos trabajos correctamente y así, contribuir al sostenimiento de su familia, ya que pueden utilizar esta forma de trabajo de manera accesoria.

EL SALARIO

Salario.

Correlativa a la obligación del trabajador de poner a disposición del patrón su actividad de trabajo, el patrón contrae una importantísima obligación: la de pagar un salario.

El Departamento del Trabajo, anterior a la actual Secretaría - de Trabajo y Previsión Social, consideró que la dependencia económica era un elemento esencial en la relación de trabajo, sin embargo, concluimos que si bien era un factor que generalmente se presenta en la relación de trabajo, esto no es una regla de terminante pues en infinidad de casos en que hay una prestación de trabajo no existe la dependencia económica, y sin embargo - nos encontramos frente a una relación de tipo laboral.

El salario es pues, un elemento importantísimo tanto desde su aspecto económico como desde su aspecto jurídico-social, ya que se integra, como uno de sus elementos, al concepto de contrato de trabajo, por ser la contraprestación de la prestación del - servicio.

Rafael Caldera al estudiar la remuneración, dice:

"Que el salario más que un elemento importante o esencial es - una consecuencia necesaria del contrato de trabajo. El pago de una remuneración, comúnmente llamada salario. Este elemento - utilizado a veces como criterio para decidir sobre la existencia o no de un contrato de trabajo, es más bien una consecuencia de los otros dos elementos. Cuando hay prestación de servicios bajo la dependencia de otro, y no se demuestra la existencia de una relación jurídica distinta del contrato de trabajo,

la remuneración se sigue como consecuencia necesaria". (44)

Antiguamente cuando imperó el liberalismo económico, los salarios se fijaban libremente, estando en boga el principio de la autonomía de las partes, el Estado no podía intervenir, era la época del Estado Gendarme.

Esta corriente que alcanzó su auge a principios del siglo XVI, postulaba la libertad absoluta, trayendo esto como consecuencia una marcada desigualdad económica.

La clase obrera se multiplicó a raíz de este movimiento político-económico, quedando en notorio estado de desigualdad económica. El maestro Juan D. Pozzo expone:

"La Ley, mientras tanto, suponía que la contratación del trabajo era fruto del acuerdo de voluntades entre patronos y los obreros, realizado en condiciones de libertad y de igualdad; era el triunfo del principio de la autonomía de la voluntad dentro de la letra de los Códigos. Pero la realidad era, claramente, otra. La desigualdad económica de los contratantes, producía como consecuencia inmediata, su desigualdad jurídica y también social y política". (45)

Este principio que consagra el legislador, es el principio de la libertad o autonomía de la voluntad, se afirmó que las partes se encontraban en igualdad de circunstancias, nada más erróneo, pues la realidad es que existe un gran desequilibrio económico y social, el trabajador presta su servicio por cualquier salario que le ofreciera el patrón para no morir de hambre. La función del Estado consistía esencialmente en que se

(44) Caldera Rafael, op. cit. Páginas 269 y 270.

(45) Pozzo Juan D., op. cit. Páginas 5 y 6.

cumpliera lo pactado por las partes.

Jesús Castorena al referirse a este punto se expresa en la siguiente forma:

"El salario es una de las percepciones que con el interés y la renta, estudia y analiza la ciencia de la economía. Esta se propone descubrir los hechos y factores que determinan al monto de esas percepciones. El monto del salario, para algunos economistas, es un fenómeno impuesto por una o más leyes económicas. El patrón y el trabajador que fijan una remuneración, sólo obedecen a aquellas leyes. Las leyes que explican el monto del salario son las siguientes:

- a) El monto del salario está determinado por lo que el trabajador necesita para su subsistencia.
- B) El monto del salario se establece por el juego de la oferta y la demanda; la escasez de mano de obra, mayor salario;
- C) El monto del salario se regula por la utilidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo; una persona no toma a su servicio a otra, si el rendimiento de ésta no le produce lo bastante para pagar el monto del salario y obtener un beneficio;
- D) El monto del salario depende del régimen de la tierra; a medida que crece la renta de la tierra, disminuye el monto del salario y del interés;
- E) El monto del salario se determina por la cuantía del fondo de salarios, o sea la suma que se destina en un momento dado para remunerar el trabajo". (46)

(46) Castorena J. Jesús, op. cit. Páginas 128 y 129.

El fenómeno económico de la ley de la oferta y la demanda, explicaba las variaciones de los precios, por lo que se echó mano de ella para fijar el monto de los salarios, diciéndose que dependía ese monto de la escasez o de la abundancia de mano de obra, exactamente como se decía, que los precios de una mercancía estaban determinados por su misma escasez o abundancia.

Los salarios estaban determinados por la mayor o menor abundancia de trabajo, o mayor abundancia de mano de obra, correspondía menor salario, y a la escasez de mano de obra mayor salario. También se ocupaba a mujeres y niños, provocando con ello que grandes cantidades de hombres quedaran sin trabajo y obligados a trabajar por salarios ínfimos, para no morir de hambre.

El derecho del trabajo actual, obliga al Estado a intervenir - para que las relaciones entre trabajador y patrón sean equitativas, evitar la explotación del trabajador, para que éste perciba un salario que le permita vivir dignamente.

Mario de la Cueva dice:

"... el patrimonio originario del trabajador es su energía de trabajo, lo único que de verdad posee al iniciarse la relación obrero patronal. En cambio, el salario es un patrimonio constituido sobre aquél, porque es la suma de las retribuciones -- que recibe el hombre por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano y es también el patrimonio material que le permitirá vivir en compañía de su familia, por lo tanto es un patrimonio económico". (47)

La nueva concepción del Derecho del Trabajo y la nueva actitud del Estado se puede expresar en las formas siguientes: Antes

(47) De la Cueva Mario, op. cit. Página 352.

de 1917, correspondía al Estado vigilar el cumplimiento de las relaciones jurídicas libremente formadas entre los hombres, pero sin que tuviera que juzgar el contenido de dichas relaciones; y a partir de 1917, compete al Estado ha realizar un mímo de justicia en un cierto tipo de relaciones sociales, en las que se forman entre capital y trabajo.

El Estado impone formas para fijar el contenido de las prestaciones de trabajo, así como la contra prestación que debe percibir el trabajador por la actividad desarrollada. Tanto en el aspecto económico, como en el aspecto político y jurídico, nacieron teorías y doctrinas del salario. La teoría de la plusvalía cuyo máximo exponente fue Carlos Marx, quien consideraba que el capitalismo se enriquece a base de la actividad desarrollada por el trabajador.

El Doctor en Derecho Nestor de Buen, manifiesta en su libro de "Derecho del Trabajo" que:

"La idea de salario es un punto fundamental del derecho del -- trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

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 distintas al analizarlo y llegan, como es natural, a conclusiones diferentes. Para la economía, en el frío análisis de los factores de la producción, el salario es un -- costo cuyo valor se determina en muy diferentes maneras, según cual sea el punto de vista que se tenga: liberal, marxista, -- neocapitalista, etc... Desde el 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". (48)

En una economía capitalista, la fuerza de trabajo es una mercancía vendida en el mercado de trabajo. Su valor de cambio se determina siguiendo la norma general; por las horas necesarias para la producción. Exactamente las horas de trabajo precisas para producir los objetos indispensables para el mantenimiento incesante del trabajo, es decir, para hacer vivir al -- trabajador y ponerle en condiciones de propagar su raza. El -- salario tiene que aplicarse a largo plazo sobre el valor de los medios de subsistencia materialmente indispensables. Concretamente la plusvalía consiste en la utilidad que obtiene el patrón por no pagar el salario que realmente le corresponde al trabajador, la plusvalía es igual al trabajo no pagado.

Una de las tesis de la plusvalía, que reprocha a la empresa es el que se quede con una parte del producto de su trabajo, esto es, la diferencia entre los salarios pagados y el precio que vale o se cobra por el resultado del esfuerzo laboral.

El Eminent profesor Alberto Trueba Urbina define al salario -- como: "La única fuente de ingreso del trabajador; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto, satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y su familia. Generalmente, la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose la plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre". (49)

(48) De Buen Nestor L., op. cit. Página 169.

(49) Trueba Urbina Alberto, "El Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral", segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1972. Página 291.

Diametralmente opuesta a esta teoría, es la de los salarios políticos, la que sin hacer análisis de las posibilidades económicas de la empresa para poder fijar el salario, sin estudiar las necesidades del trabajador, se fija el salario atendiendo a los motivos políticos. El gobierno busca el apoyo del pueblo mediante el pago de salarios elevados. La Iglesia da verdaderas recomendaciones para fijar un salario justo; el trabajador para que pueda satisfacer sus necesidades, tanto de él como las de su familia, es necesario que éste gane un salario con el cual pueda vivir dignamente.

Es el propio maestro De la Cueva el que comenta:

"Que la concepción de la defensa y protección del salario en su sentido amplio se volcó en la ley nueva para cristalizar un sistema cuyos lineamientos giran en torno de los principios -- mismos del derecho del trabajo; la igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador un sistema que tiende a una elevación constante de los niveles de vida que sale del salario mínimo. en busca del salario remunerador y justo...." (50)

Durante el siglo pasado y principios de éste, se desarrolló el debate entre los defensores y los impugnadores del salario mínimo, cuyos principales argumentos sería bueno recordar.

De la revolución francesa surgió el principio de la autonomía de la voluntad, el principio de la absoluta libertad del trabajador, la persona podía escoger su trabajo según sus actividades técnicas.

El liberalismo del siglo XIX, propugnó que el salario se fijara por la ley de la oferta y la demanda, y que el Estado, no -

(50) De la Cueva Mario, op. cit. Página 353.

debía intervenir, ya que la ley de la oferta y la demanda es una ley natural.

La intervención del Estado, producto de este siglo, crea normas de orden público que la particular no puede derogar. Estas normas son esencialmente protectoras de la clase laborante, tales como las que se refieren a la prohibición de trabajar en determinados casos a las mujeres, así también se impone una edad mínima para contratar, y por sus servicios impone un salario mínimo, una jornada de trabajo máximo, en general todas las prestaciones que a través del tiempo ha logrado el derecho del trabajo para el trabajador.

El liberalismo se opuso a esta reglamentación, pero la verdad es que no existió esa libertad a la que se refiere esta corriente económica, por eso es necesaria la intervención del Estado, para regular las relaciones entre trabajador y patrón.

La libertad no existe sino para el fuerte, nunca para el débil y tampoco es exacto que la organización de la producción sea un asunto que solo interese a las particulares. El Estado está en la obligación de intervenir en el fenómeno económico a fin de garantizar a cada individuo la posibilidad de que se desenvuelvan todas sus facultades y este postulado exige para cada trabajador un mínimo de pago o de salario.

El salario mínimo es consecuentemente el mínimo con el cual el trabajador puede vivir dignamente.

La Iglesia propuso a través de las Encíclicas de los Papas --- León XIII, Pío XII y Juan XXIII un salario mínimo que debe de percibir el trabajador por su actividad.

La Doctrina Socialista propone también un salario suficiente - para el trabajador.

Guillermo Cabanellas dice:

"La voz del salario proviene del latín 'salarium', a su vez derivado de 'sal', porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal.

En resumen técnico, el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituyéndose el salario como una prestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel". (51)

Carlos Marx expresa que podría decirse que el valor de una mercancía se determina por la suma del trabajo consagrado para su producción, lo que consideramos un grave error por existir la destreza manual del obrero.

Estas teorías: el Intervencionismo de Estado y el Socialismo no son las que vienen a resolver el problema del salario mínimo.

El derecho del trabajo tiene como finalidad esencial dar al trabajador y a su familia una vida digna en su existencia humana.

El legislador tomando en consideración las necesidades del trabajador fija un salario mínimo para que pueda subsistir la per-

(51) Cabanellas Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", Tomo I, Editorial Bibliográfica Omega, Buenos Aires, 1968. Páginas 571 y 572.

sona decentemente. El salario mínimo tiene como función dar al trabajador un mínimo de satisfactores.

En principio, el salario es pactado por el trabajador y el patrón, pero si el salario que convengan no debe ser menor al salario mínimo, es decir, pueden convenir un salario superior al mínimo pero no pueden fijar uno inferior al que la ley fija.

El derecho del trabajo es un derecho de clase, protege al trabajador, mediante normas imperativas irrenunciables, normas que garantizan un mínimo de derechos al trabajador, y que no pueden ser modificados por las partes, aunque puede el patrón dar mayores prestaciones, pero en ningún caso menores a las que expresamente confieren estas normas.

En el artículo 123, en su fracción XXVII de la Constitución General de la República y en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción XIII, se establece que toda renuncia hecha por los trabajadores, de los beneficios consignados por la ley a favor de ellos, no producirá efectos legales algunos, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación respectiva.

Así pues la ley establece que los beneficios que otorga es lo menos a los que puede aspirar un trabajador, éste puede convenir con el patrón mayores prestaciones, pero repito, nunca inferiores a las que expresamente le confiere la ley.

El maestro Mario de la Cueva al hablar del mínimo de garantías que otorga el derecho del trabajo dice:

"Desde sus orígenes, el derecho del trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad absoluta, la cual por otra parte, coincide con su naturaleza y con sus finalidades.

La imperatividad absoluta del derecho del trabajo quedó consignada en el artículo 123, fracción XXVII, párrafo final, en donde se decreta la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio". (52)

Como consecuencia de esta doble necesidad, jornada máxima y salario mínimo a cuyas prestaciones van unidas todas las prestaciones accesorias, se consignó en la ley, en la parte denominada derecho individual del trabajo, cuyas condiciones no podrán nulificarse, en ningún caso, en perjuicio del trabajador, ni aún con su voluntad, porque no se lograría el fin de la legislación que es conceder a cada trabajador un cierto nivel de vida en lo social.

Por esta función social que desempeña el salario mínimo, el Estado tiene interés primordial en que todas las disposiciones en materia de salarios se cumplan efectivamente. En México encontramos antecedentes del salario mínimo en las leyes de los Estados anteriores a la Constitución de 1917, en que se le da categoría de norma fundamental a lo relativo al salario mínimo.

La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, de 1914, promulgada en octubre de ese mismo año, fijaba en su artículo 5 del salario mínimo, que deberían percibir los trabajadores, por día, semana o por mes.

En los contratos de obra a destajo, o a precio alzado, podía pagarse en fechas diversas, pero teniendo siempre en cuenta el mínimo fijado. El pago del salario en todo caso tendría que hacerse en moneda nacional

(52) De la Cueva Mario, op. cit. Páginas 99 y 100.

El artículo 6 regulaba que cuando el obrero viviera por costumbre en las haciendas, fábricas o talleres, bajo la dependencia inmediata de los patrones, además del salario debería recibir la alimentación. El artículo 7 declaraba extinguidas las deudas, que hasta el momento de ser promulgada la ley, reportaban los campesinos a favor de sus patrones, sabia medida de emancipación de esa clase social.

El artículo 9 prohibía el establecimiento de tiendas de raya. La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga promulgada el 7 de octubre de 1914, sustituida por la del 18 de diciembre de 1915, al tratar el salario mínimo decía:

"El artículo 5 transitorio de la ley de diciembre de 1915 fijó \$ 1.25 el salario mínimo con excepción de los mineros que sería de 2 pesos diarios. El mismo artículo indicaba que la medida transitoria subsistiría en tanto no se redujeron los precios de los artículos de primera necesidad.

El artículo 1 habla del salario mínimo del campo que sería de \$ 0.60 pero el campesino tendría derecho además de las siguientes prestaciones: habitación, combustible, agua, pasto para todos sus animales domésticos indispensables para el uso de la familia, y para las cabezas de ganado mayor o menor; un lote de mil metros cuadrados cultivable y debidamente acolado. Esta disposición rige para mayores de 16 años.

El constituyente de 1917, tomó en consideración las anteriores leyes, así como las demás leyes de los estados, para darle categoría de norma fundamental a lo relativo del Derecho del Trabajo.

La actual Ley Federal del Trabajo tiene como antecedente directo, el Proyecto de Portes Gil, aunque tiene ciertas discrepancias con ella; haremos mención de algunas de éstas:

El artículo 54 del proyecto habla de contrato equipo, que era el que se celebraba entre el sindicato de los trabajadores y los patrones, por virtud de ese contrato, el equipo de trabajadores estaba obligado a prestar determinados trabajos.

Este artículo fue suprimido por la actual Ley Federal del Trabajo ya que hubo una fuerte oposición de los trabajadores.

Así también en el proyecto se consideró que había cuatro contratos de trabajo: el individual, el de equipo, el colectivo y el contrato ley.

Se reglamentó en dicho proyecto el trabajo a domicilio, el de los aprendices; estas disposiciones relativas a estos trabajadores pasaron en su mayor parte a la legislación vigente, Respecto a las huelgas, fue muy vaga la reglamentación en el proyecto.

CONCEPTO DE SALARIO MINIMO

El artículo 123 en su fracción VI de la Constitución General de la República regulaba lo correspondiente al salario mínimo y lo definía de la siguiente forma:

"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 vi-

da del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a participar de las utilidades que serán reguladas como indica la fracción IX.

La Constitución fue reformada en el propio artículo 123 en su fracción VI, y actualmente está redactada de la siguiente forma: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista por las comisiones regionales".

La doctrina considera al salario mínimo como salario vital, -- porque se dice que el salario mínimo tiene como finalidad conservar la vida del trabajador; la idea de salario vital, es aquella que debe percibir el obrero como remuneración por su traba-

jo, este debe ser suficiente para vivir conforme a sus necesidades en atención a la profesión que ejerce y al lugar que habita.

Se distingue también entre salario mínimo y salario mínimo industrial; este último se fija tomando en consideración las necesidades del trabajador y las posibilidades económicas de la empresa, en que presta los servicios el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo, distingue entre salario mínimo general y salario mínimo profesional. El salario mínimo general es el mínimo que debe recibir cualquier trabajador para satisfacer sus necesidades, tanto de orden material como cultural y social y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.

En el salario mínimo profesional deben de tenerse en consideración las cualidades del profesionista, así como las actividades comerciales, industriales, oficios o trabajos especiales.

En el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, que en cierta forma clasifica el salario mínimo que deben recibir los trabajadores.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una 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.

Los organismos encargados de fijar los salarios mínimos son las Comisiones Regionales, la que los someterá para su ratificación o modificación a los salarios mínimos a al Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, conforme lo establece el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 94.- Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos".

SALARIO MINIMO PROFESIONAL

El artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la Comisión Regional y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales.

El salario, como ya ha sido comentado, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia - en el roden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.

En otras palabras, el salario mínimo profesional es la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacita--ción y destreza en una rama determinada de la industria, del - campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales y cuya misión, según lo expuesto es elevarse sobre -- los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión, además de llenar el objetivo antes mencionado debe tenerse también en consideración las condiciones de las distintas actividades industriales, comerciales, profesionales, oficios o trabajos especializados, como elemento de su fijación.

DISTINCION ENTRE SALARIO MINIMO PROFESIONAL Y SALARIO MINIMO INDUSTRIAL

Es necesario en primer lugar distinguir el salario mínimo profesional del salario mínimo industrial. Para hacer esta distinción hemos seguido dos criterios:

En primer lugar lo hacemos tomando en consideración, el organismo o institución que fija los salario. El salario mínimo profesional es fijado por las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, como consecuencia de las reformas constitucionales. El salario mínimo industrial se fija en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos ley, como resultado de un acuerdo de voluntades de los sindicatos de los trabajadores con el patrón.

En segundo lugar, ambos salarios mínimos se diferencian porque el salario mínimo profesional, es el que se fija para trabajadores que pertenecen a un mismo gremio, o sea a aquellos individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

El salario mínimo industrial lo recibirá todo trabajador que presta sus servicios en una empresa, o en diversas de la misma rama industrial, aunque pertenezcan a distintas profesiones, oficios o especialidades.

El salario mínimo profesional pues, es la cantidad menor que debe recibir el trabajador para los oficios y los trabajos especiales que expresamente señala la Comisión para una rama determinada de la industria, o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas.

La Constitución General de la República en su artículo 123, en su fracción VI, dice que los salarios mínimos profesionales se

fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los organismos estatales, que tienen las facultades para fijar el salario mínimo profesional, son dos: Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Para el bienio 66-67, la Comisión de los Salarios Mínimos dictó resolución fijando salarios mínimos profesionales, que tendrían aplicación en treinta y nueve zonas económicas en que se dividió el territorio nacional.

El salario mínimo es el que la doctrina llama salario justo; - el Papa León XIII en su encíclica Rerum Novarum universalmente conocida, define el salario justo de la siguiente manera:

"Entre los principales deberes de los patronos debe figurar en primer término el dar a cada uno el salario conveniente, que - sin duda alguna para fijar la justa medida del salario, pueden adoptarse muchos puntos de vista, pero hablando en términos generales recuerden que el rico y el patrono explotaban la pobreza y la miseria y especulaban con la indigencia; cosas que se reprueban igualmente por las leyes divinas y las humanas, lo - que constituiría un crimen, y clamaría el cielo venganza, defraudar a alguien en el precio de su trabajo. He aquí el salario que has robado con fraude a nuestros obreros grita contra nosotros y su clamor ha llegado al Dios de los ejércitos".

El salario justo es el que debe percibir el trabajador como -- justa compensación a su trabajo. Se distingue también entre salario real y salario ideal.

Salario Real, es el que se paga considerando las necesidades - del trabajador y su familia.

Salario Ideal, es el que se debe de pagar al trabajador para que conserve un cierto nivel de vida o un estandar.

En nuestro medio, el salario real ha sido siempre muy inferior al ideal, situación que continua acentuándose en virtud de la realidad económica de nuestro país. Debemos reiterar que los conceptos de salario mínimo vital y el salario mínimo industrial independientemente de la situación económica en que se encuentra, inclusive cuando a una industria por determinada razón, - no puede pagar el salario mínimo general, debe dejar de subsistir, porque el obrero sin ese mínimo de garantías, que expresamente le concede la Ley, no puede tener un determinado nivel de vida.

Pero las Industrias que obtienen grandes utilidades, deben de dar una mayor remuneración al trabajador, puesto que están en posibilidades de pagar un salario justo.

El salario mínimo no es el justo pago al trabajador, sino que es lo menos que puede percibir por su trabajo. Mario de la Cueva nos comenta sobre el concepto del salario justo:

"... más difícil, si cabe decirlo, la definición de salario -- justo, porque esa región pertenece al reino de los valores. - Pero su imperatividad nace no solamente del artículo 5 de la Carta Magna, sino también del artículo segundo de la Ley en la parte en que hace la justicia social la finalidad suprema del derecho del trabajo. Un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir dignamente e intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y al -- progreso general de los hombres. Lo que no sabemos es si el -

mundo de nuestros días cree todavía en la justicia." (53)

La diferencia entre salario mínimo vital y salario justo se -
precisa fácilmente cuando los organismos encargados de fijar -
uno y otro son distintos. Cuando esto ocurre, no existe razón
para la confusión. Lo que el Estado debe de asegurar es el mí
nimo vital; la fijación del salario justo será obra de la con-
tratación colectiva, de las huelgas, de las sentencias colec-
tivas, etc.

La Constitución antes de la reforma del artículo 123 se refe--
ría a un salario mínimo por región, al decir en este artículo
en su fracción VI:

El salario mínimo que deberá de disfrutar el trabajador será -
el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de
cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vi
da del obrero, su educación y sus placeres honestos, conside--
rándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comer
cial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una
participación de utilidades que será regulada como indica la -
fracción IX del artículo 123 de la norma fundamental. La Ley
Federal del Trabajo disponía en su artículo 99 un salario míni
mo para cada municipio.

La fijación del salario mínimo estaba sometido a vaivenes de -
indole político y no había una reglamentación de tipo técnico,
que justificara esa forma de fijar el salario mínimo. La di-
visión de la República no coincide con las necesidades económi
cas y ocurría que en dos municipios limítrofes en que las nece-
sidades del trabajador y la situación económica de la región -
eran las mismas, se fijaban sin embargo salarios distintos.

(53) De la Cueva Mario, op. cit. Páginas 300 y 301.

La Constitución quiso referirse seguramente, no a la entidad política, sino a una región determinada cuya economía fuera -- uniforme, claro que aún dentro de este sistema la lucha persistía pero sería menos grave de lo que es en la actualidad.

Uno de los fines, al federalizar la Ley Federal del Trabajo, - fue precisamente evitar la desigual competencia, entre los Estados de la Federación, pues un Estado que tenía mejores posibilidades económicas, ofrecía mejores condiciones para atraer la industria; esta lucha se desarrolló en los municipios, hasta - el año de 1962 en que se reformó la Ley.

El Maestro Jesús Castorena comenta al respecto:

"En el año de 1962, a iniciativa del Presidente de la República, se reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para instituir un nuevo sistema de salarios mínimos, cuyos principios son los siguientes:

- 1.- No se abandona la idea primitiva de la Constitución de -- 1917 de establecer un salario mínimo general y regional, pero aplicable en una o varias zonas económicas.
- 2.- Se instituyen dos tipos más de salarios mínimos; al lado del salario mínimo general, el del campo y los profesionales.
- 3.- La región no es ya la circunferencia municipal, sino la - región económica.
- 4.- Los salarios mínimos generales de una o varias zonas económicas deben ser de un monto tal que alcancen a satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales de un jefe de familia y las educativas de sus hijos.

- 5.- El salario mínimo profesional se fija para ramas de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales.
- 6.- El salario mínimo del campo se determinará en atención a las necesidades de los trabajadores de esa actividad.
- 7.- La fijación de los salarios mínimos se instituyen por las Comisiones Regionales y la Nacional de los Salarios Mínimos, que se integran tripartitamente.

Las primeras determinan los montos de los salarios mínimos de cada región en que se divida la República y la segunda los --- aprueba o los modifica". (54)

Esta distinción tiene una justificación práctica, puesto que - la necesidad de los trabajadores en la ciudad son superiores a las que tiene el campesino.

El artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo, hace referencia a los lineamientos salariales que tiene el trabajador en el campo; en el municipio hay personas que trabajan en industrias y comercios y alrededor del municipio hay trabajadores del campo, se tendría dos clases de salarios mínimos, uno para la ciudad y otro para el campo, pero para que esto hubiere tenido -- éxito, era necesario que el patrón cumpliera con las prestaciones a las que expresamente se refería la Ley, ya que por eso - se les fijaba un salario inferior al trabajador del campo, tam - poco se les podrá desconocer al trabajador del campo los beneficios que otorga la ley al fijarlos, puesto que por este he -- cho sufrían una doble reducción de sus salarios, por esto en - la actualidad la fijación del salario para trabajadores del --

(54) Castorena J. Jesús, op. cit. Página 182.

campo debe seguir los principios establecidos en su artículo - 90 de la propia Ley Federal del Trabajo.

En relación a los inconvenientes que tenía el sistema, algunos de los cuales ya los apuntamos al hablar del salario mínimo por región, se ha comentado sobre las desventajas que presentaba - el sistema mexicano en cuanto a que la fijación de salario mínimo por municipio trajo consigo que el salario mínimo estuviera sometido a los vaivenes de la política, y que no existiese un principio técnico para su fijación.

La división política no coincidía con las necesidades económicas y ocurre, que en los dos municipios limítrofes, en que las necesidades de los trabajadores son las mismas y las condiciones de la industria son también análogas, se señalaban distintos salarios.

En otra parte, indicamos que este sistema mixto, de legislación del trabajo a cargo del Congreso Federal y aplicación por los Estados, había producido que los Estados por medio de el salario mínimo se hicieran la competencia los unos a los otros y, especialmente en los municipios colindantes, por la fijación - de los diversos salarios.

El salario del campo en la actualidad, está regulado por el artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo, siendo este un salario especial. La nota característica del salario mínimo para el campo, es el que el campesino tiene menos exigencias que el trabajador de la ciudad, las disposiciones referentes al salario del campo se deben aplicar a los campesinos dependientes - de un patrón. Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el citado artículo es que deben disfrutar de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

El salario mínimo del campo debe llenar el objetivo del derecho del trabajo, es decir que la cantidad que se le pague al trabajador, debe de ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación de sus hijos.

METODO DE FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS

El desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere de una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las necesidades y destreza del trabajador y cuya función primordial consistirá en elevarse sobre los salarios generales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo.

La modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos, presupuso la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, proponiéndose para tal efecto, una comisión Nacional que tiene funciones permanentes, única que, de acuerdo con la Constitución, procedió a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la República y Comisiones Regionales que le están subordinadas.

El proceso inflacionario que empezó a gestarse en el año de 1973 provocó que el H. Congreso de la Unión a través de un Decreto, autorizó a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para determinar los aumentos convenientes en los salarios mínimos a fin de restituirles el poder adquisitivo. Como el continuo proceso inflacionario a mermado rápidamente la capacidad -

de compra de los trabajadores, el mismo Congreso de la Unión -- estableció en el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo -- que los salarios mínimos se fijarán cada año, o como en nuestros días, estos se modifican en base a las circunstancias que así lo justifican.

SALARIO MINIMO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR A DOMICILIO

RAZONES POR LAS QUE EL TRABAJADOR A DOMICILIO PRESTA SUS SERVICIOS

El trabajo a domicilio tuvo gran importancia en el desarrollo económico de las Naciones durante el siglo XIX para decaer a principios del actual, pero a vuelto a tener una importancia tal en nuestros días, esencialmente en lo relativo a la confección de ropa, o sea de los trabajadores de la aguja, también hay otras actividades del trabajador a domicilio que se distinguen por su importancia, entre estas actividades podemos encontrar a los zapateros, sastres y orfebres, entre otros. Normalmente las razones por las que un trabajador a domicilio presta sus servicios son las siguientes: un trabajador puede hacer labores a domicilio para completar sus ingresos familiares, es decir, la idea general es la de ganar mayor salario por tener un mayor rendimiento en su trabajo, obtener mejores ingresos con la ayuda de sus familiares; por no haber empleo en talleres o fábricas; por no haber talleres o fabriles que usen este tipo de trabajo.

El derecho del trabajo ha luchado por dar al trabajador los elementos suficientes para que pueda vivir lo más dignamente posible; el salario es la contraprestación que obtiene el trabajador por su trabajo desarrollado, pero el salario debe de ser entendido como un mínimo necesario para que la persona pueda sobrevivir.

El derecho del trabajo da al trabajador a domicilio un mínimo de garantías equiparables a las que tiene el trabajador que desarrolla su actividad en una empresa. Se ha dado el primer paso

para evitar la explotación despiadada en que se encontraba este trabajador.

La Ley Federal del Trabajo establece que las condiciones de -- trabajo a domicilio se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a -- la Inspección del Trabajo, documento que contendrá los datos -- generales del trabajador y del patrón; el local donde se efectuará el trabajo, la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo, el monto del salario y fecha y lugar de pago; y las demás estipulaciones que convengan las partes.

Este escrito deberá entregarse por el patrón dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, -- dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviere ajustado a la ley, la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días, -- hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá -- presentarlo nuevamente a la misma Inspección de Trabajo.

En cuanto a las atribuciones y deberes de los inspectores de -- trabajo, estas se encuentran expresamente señaladas en el artículo 330 de la Ley Federal del Trabajo:

- 1.- Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domi cilio se encuentran inscritas en el "Registro de Patrones". En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren apreciéndolas de que, de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que -- señala esta Ley;
- 2.- Comprobar si se lleva correctamente y se encuentran al -- día los "Libros de Registro de Trabajadores a Domicilio"

y las "Libretas de Trabajo a Domicilio";

- 3.- Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;
- 4.- Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;
- 5.- Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;
- 6.- Practicar visitas en los locales en donde se ejecutan los trabajos para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; e
- 7.- Informar a las Comisiones del salario mínimo las diferencias de los salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

Así también, deben velar para que se cumplan las obligaciones impuestas a los patrones, en el artículo 317 que estipula:

"Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el 'Registro de patrones del trabajo a domicilio' que funcionará en la Inspección del trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón, para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos".

El comentario que podemos hacer al artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo es el siguiente:

Lo expresado por el artículo 317 de la ley citada, tiene como fin el control y protección de los trabajadores a domicilio, - quienes eran explotados por los patrones, ya que la ley no reglamentaba en una forma eficiente la actividad de los trabajadores a domicilio. Las autoridades de trabajo tienen la obligación de vigilar que se cumplan las disposiciones relativas a - la protección de estos trabajadores, ya se ha empezado a obtener resultados satisfactorios para aquellos trabajadores que - desarrollan su actividad en su propio domicilio.

Para fijar el salario del trabajador a domicilio la ley aplicó un criterio semejante al que se utiliza para el contrato de obra a precio alzado.

Pero no debemos de confundir estas figuras jurídicas puesto -- que el contrato de obra a precio alzado, una vez concluida la obra, se extingue la relación jurídica, en cambio en el trabajo a domicilio las piezas producidas constituyen el giro mercantil de la negociación.

Siendo el salario mínimo profesional del trabajador a domicilio, la parte esencial de nuestro estudio, haremos ahora un análisis de los sistemas para la valoración de puestos y para la fijación de los salarios y posteriormente estudiar cual es el -- sistema utilizado por México.

SISTEMAS PARA LA VALORACION DE PUESTOS Y FIJACION DE LOS SALARIOS

Cuando se pretende reglamentar los salarios de una o varias em presas, se debe tener cuidado de que haya una relación entre - los salarios de las distintas ocupaciones. Debe tomarse en -- consideración para fijar el salario, varios elementos que indi

can el grado de calificación de los trabajadores.

Esos elementos son:

- 1.- Capacidad fundamental
- 2.- Escolaridad necesaria
- 3.- Actividades fundamentales
- 4.- Responsabilidad

Así hay ocupaciones que se necesita un alto grado de capacidad fundamental y gran sentido de responsabilidad, estas ocupaciones deben ser mejor remuneradas, que aquéllas que en dichos -- elementos son menos importantes.

Por la valoración de los trabajos y oficios se puede determinar o fijar un salario adecuado para cada puesto, se fija cuando un trabajo de determinada categoría debe percibir un salario superior al de las otras.

La valoración de los oficios tiene como objeto conceder un salario igual para un trabajo igual o equivalente.

Cuando los sistemas de trabajo se transforman y con esto se altera la clasificación jerárquica del trabajador, como cuando algunas tareas que eran anteriormente sencillas y se convierten en difíciles, y que por lo mismo se les debe de dar una categoría superior, aunque puede suceder también lo contrario con una tarea difícil, que se transforma en un trabajo sencillo, a este se le debe de dar un grado inferior a la categoría que tenía anteriormente.

En el Manual de Educación Obrera, en su capítulo denominado -- los salarios, de la Oficina Internacional del Trabajo al hablar de la valoración de las tareas se dice lo siguiente:

"La evaluación de las tareas ha resultado de más utilidad en el caso de los trabajadores manuales y de los empleados de oficina, que en el de los altos puestos de Dirección y en el de técnicos de categorías superiores, aunque también se ha utilizado para establecer la estructura de los sueldos de este personal.

Donde más se ha fijado ha sido en empresas aisladas, especialmente en la metalurgia. En efecto, a medida de que las empresas se expanden y emplean mayor número de trabajadores en muy diferentes tipos de trabajos, la Dirección siente más la necesidad de disponer de una especie de patrón para medir el mérito, relativo de las diferentes ocupaciones y establecer en consecuencia, una estructura de sueldos y salarios en que se reconozca como es debido la importancia de cada tarea. No obstante los principios, y los métodos de evaluación de las tareas también se han aplicado a toda una industria, y hasta más extensamente, para el establecimiento de una clasificación jerárquica entre las industrias de toda la Nación. Sin embargo esta aplicación más extensiva del sistema, aún está en los comienzos, aunque en los países bajos ya se han hecho ensayos de evaluación de las tareas de la escala nacional desde que terminó la guerra".

Podemos decir que la valoración de puestos es un sistema que estudia los trabajos, para dar base a una correcta estructura en la fijación de los salarios.

Para llevar a cabo la valoración de las tareas se pueden seguir distintos métodos o sistemas:

- 1.- Método de Clasificación por categorías, y en segundo lugar,
- 2.- Método de Clasificación por puntos.

En principio estos métodos son semejantes, ya que consisten en un estudio o análisis sistemático de cada uno de los factores que se presentan en la realización de un trabajo.

Haremos un estudio en forma sucinta de estos métodos, esperando fijar con claridad los elementos que identifican a dichos sistemas.

SISTEMA DE CLASIFICACION POR CATEGORIA

Tal vez este sea el método más sencillo para clasificar los trabajos, tiene como objeto establecer determinado número de categorías. Así, si en una empresa donde hay mil trabajadores y hay trabajos manuales diferentes, se pueden clasificar los trabajos en diez o en quince categorías diferentes, según sea el caso concreto de cada empresa.

La forma más fácil de clasificación por categoría es la siguiente:

- 1.- Trabajadores altamente calificados
- 2.- Trabajadores calificados
- 3.- Trabajadores semi-calificados
- 4.- Trabajadores no calificados

Posteriormente se buscará a qué categoría pertenecen los distintos trabajos, esto debe ser hecho por personas calificadas o especializadas, que conozcan las cualidades y los factores de cada tarea.

Para la clasificación por categoría debe tenerse también cuidado de estudiar los siguientes elementos: esfuerzo mental, es-

fuerzo físico, experiencia, formación necesaria y las condiciones de trabajo sin olvidar los elementos relativos a la higiene, como son la temperatura, polvo, humedad, etc.

SISTEMA DE CLASIFICACION POR PUNTOS

Este método como el anterior implica el análisis de cada uno de los factores que se presentan en cada tarea, tiene que estudiarse el esfuerzo mental, el esfuerzo físico, el grado de responsabilidad y las condiciones de trabajo. Posteriormente debe de calificarse el grado de importancia de cada uno de los factores mencionados. Es decir, el grado de responsabilidad puede ser pequeño, mediano y grande y se califica a cada uno de los trabajos según el grado de su importancia.

Se puede iniciar la calificación desde el esfuerzo más pequeño dándole por ejemplo diez grados, hasta llegar al que requiere mayor esfuerzo dándole hasta cincuenta grados de calificación, de similar manera se puede calificar los demás factores que influyen en la realización de un trabajo.

Finalmente se suman los puntos y se clasifican en esta misma relación de puntos de las demás tareas.

Este sistema tiene grandes beneficios ya que las personas encargadas de calificar no pueden influir con sus opiniones personales.

MÉTODOS PARA FIJAR EL SALARIO

En los albores de las relaciones de trabajo, el patrón fijaba el salario a su voluntad, puesto que cuando el patrón necesitaba mano de obra, anunciaba el salario que estaba dispuesto a pagar a los trabajadores que tuvieran determinado grado de calificación.

Para fijar el salario, el patrón investigaba lo que estaban pagando los demás patrones a los trabajadores de esa misma categoría en las distintas industrias.

El trabajador no podía discutir el salario y su aceptación era tácita, a este método se le conoce como fijación del salario por el patrón.

El salario también se fija por un contrato individual de trabajo, este sistema discrepa del anterior en el sentido de que las partes contratantes discuten o regatean el salario que se debe fijar. Así, los empleados altamente calificados obtendrán salarios superiores a los que el patrón les quiera pagar.

También mediante el contrato colectivo de trabajo, se fija el salario mínimo que debe de obtener el trabajador.

En la primera fase de la relación de trabajo, al contratar al trabajador individualmente, quedaba a merced del patrón dando lugar esto a una explotación despiadada. Posteriormente, los trabajadores constituyen sindicatos para equilibrar sus fuerzas con el patrón, para negociar los salarios en un plano de igualdad. Los sindicatos son los que negocian con los patrones el salario que se debe de fijar mediante un contrato colectivo.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser, según lo establece el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo:

- 1.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- 2.- De empresa.- los formados por trabajadores que presten -- sus servicios en una misma empresa;
- 3.- Industriales.- los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- 4.- Nacionales de industria.- los formados por trabajadores - que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas; y
- 5.- De oficios varios.- los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Fijación del salario por arbitraje voluntario y obligatorio: - Las partes pueden convenir la fijación del salario antes de presentar su problema a la Junta de Conciliación y Arbitraje para someterse al laudo arbitral que ésta dicte.

Este sistema es poco usado pues generalmente no convienen en - someterse a ningún laudo arbitral. Las partes cuando no están conformes pueden presionar a la otra, para que esta le conceda sus peticiones. Esta coacción puede ser por medio de la huelga cuando se trata de un sindicato de trabajadores, y cuando -

es el patrón lo puede hacer a través del paro.

Cuando el arbitraje es obligatorio, las partes tienen que someterse a una junta arbitral, puesto que así lo dispone la ley y por lo mismo deben aceptar el laudo dictado.

La fijación del salario por medio de la Comisión Regional o de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que regula actualmente la ley, surgieron entre otras causas, porque las fuerzas de los trabajadores no eran lo suficientemente -valga la redundancia- fuertes, es decir, entre estas y las del patrón no estaban equilibradas, o porque los sindicatos de los trabajadores no luchaban verdaderamente por sus agremiados, o bien podía -- ser que estos no se encontraban dentro de un sindicato, prestándose esto para que el patrón pagara un salario sumamente bajo.

Para evitar la continua explotación, el gobierno promulgó normas para que organismos especializados fijen los salarios mínimos que deben de obtener los trabajadores.

México al crear las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos coadyuvaron en una forma muy especial junto con el Centro Nacional de Productividad, para fijar el salario mínimo profesional de determinadas profesiones y -- oficios especializados, aquí nada más apuntamos el problema, -- posteriormente transcribiremos el sistema que utilizó el Centro Nacional de Productividad, así como las conclusiones a que llegó la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, principalmente en lo relativo a los trabajadores a domicilio.

Para fijar el salario mínimo profesional de los oficios se presentaron muchas complicaciones, puesto que se deben de tener -- en cuenta infinidad de factores, tanto de tipo social como económico.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para fijar estos se valió de un organismo técnico de la Comisión Nacional para hacer un mayor estudio de las condiciones en que se presta el trabajo.

Y fue la llamada Dirección Técnica, la cual estudió la estructura ocupacional de la zona 74, mediante datos obtenidos del censo general de población, censo industrial, comercial y de servicios, consideró la importancia de los oficios y trabajos especiales, seleccionándolos para estudio a través del número de establecimiento, el número de trabajadores y del volumen de la producción respectiva; también solicitó al Centro Nacional de Productividad la calificación de los oficios y los trabajos especiales, a los que se les iba a fijar salario mínimo profesional, los estudios del Centro Nacional de productividad fueron también estudiados y calificados por la Dirección Técnica de la Comisión Nacional.

Para fijar el salario mínimo profesional, el territorio nacional se dividió en zonas, para así hacer un estudio más apegado a la realidad ya que las realidades o situaciones económicas y sociales son distintas en cada región.

La Comisión Nacional para fijar el salario mínimo profesional del trabajador a domicilio realizó una investigación directa-- estudiando y analizando las condiciones en que presta dicho trabajador su trabajo y también estudió el aspecto social y económico de estos trabajadores.

La fijación del salario del trabajador a domicilio, es una cuestión donde se prestan más obstáculos, puesto que el trabajador a domicilio desempeña sus labores en el hogar y por lo tanto es difícil saber a ciencia cierta en que condiciones realiza el trabajo.

El método para fijar el salario mínimo profesional del trabajador a domicilio, consiste en hacer un estudio de los tiempos empleados por los trabajadores con el fin de determinar, cual es el ritmo de producción que se puede considerar normal en los trabajadores medios.

Después de determinar qué cantidad se debe pagar por pieza, en tal forma que multiplicándolo por el total de unidades producidas en un día den un salario igual o superior al que fijó la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para la costurera - por ejemplo se aplicó un salario mínimo profesional de \$ 31.00.

La remuneración por pieza cuando es equitativa es un aliciente para el trabajador, ya que el pago del salario es directamente proporcional al trabajo realizado; pero este sistema tiene su lado negativo, ya que el trabajador con tal de obtener un salario elevado puede trabajar en exceso, lo que iría en perjuicio de su salud.

Siendo el trabajo a domicilio remunerado por pieza, debe hacerse un estudio del tiempo empleado por los trabajadores para elaborar una pieza, para así saber el ritmo de producción que se debe de considerar normal en un trabajo medio.

Después de que hablamos someramente de los sistemas para la valoración de puestos y para la fijación de los salarios, así como de los organismos que cooperaron con las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y expusimos brevemente los problemas con que tropezaron dichos organismos, corresponde hacer una descripción del sistema utilizado por el Centro Nacional de Productividad para la valoración de puestos y las conclusiones a que llegaron las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en cuanto a la valoración y fijación de los salarios mínimos, para posteriormente

hacer una crítica del sistema utilizado.

PLANEACION TECNICA Y CONTROL DEL PROYECTO DEL SISTEMA LLAMADO CAMINO CRITICO

La planeación y control del proyecto, se hizo utilizando el -- sistema "Camino Crítico", habiéndose calculado por este medio un tiempo total de ejecución de 143 horas, equivalente a 17 días, considerándose jornadas diarias de ocho horas de trabajo.

El proyecto se organizó en forma completa y satisfactoria, con cluyendolo a los trece días de hacerlo, obteniéndose una economía de cuatro días equivalentes a 32 horas de trabajo.

Objetivos.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, solicitó del Centro Nacional de Productividad, la asistencia técnica necesaria para investigar las características y actividades fundamentales dentro de las empresas, en los siguientes -- oficios y trabajos especializados: Oficial cortador en talleres de prendas de vestir de telas de todas clases.

Las actividades que investigó el Centro Nacional de Productividad fueron 20 en total, teniendo para nosotros la del oficial cortador una importancia relevante, puesto que no indica el método o sistema que siguió para fijar a este el salario mínimo profesional. El objetivo de esta investigación fue la determinación de las características reales de algunos puestos ocupados por trabajadores calificados para que sirvan de base en el cálculo de los salarios mínimos correspondientes.

Para la consecución de este fin se elaboraron cuestionarios en la siguiente forma:

Se uso el método de investigación utilizado en la Ingeniería - Industrial, basado en las preguntas:

¿Qué hace?

¿Cómo se hace?

¿Dónde se hace?

¿Quién o con quién lo hace?

¿Cuándo se hace?

Se nombró una comisión formada por cinco personas, cada una de ellas diseñó un proyecto de cuestionario, basado en las preguntas anteriores.

A continuación se reunió este comité, para discutir los cinco proyectos presentados y obtener como resultado un cuestionario.

Posteriormente se aprobó el cuestionario para conocer fallas, - dificultades o inconvenientes en su llenado. Se aprobó en cinco casos diferentes y se encontró que no había problema para llenarlos y además proporcionaba toda la información requerida.

Por convenir así a los intereses del estudio realizado, se acordó con la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que el tamaño de muestra fuera de cinco empresas por actividad.

Localización de las empresas.- Para la localización de las empresas encuestadas, se utilizaron las siguientes fuentes de información:

- a) Cámara Nacional de la Industria del Calzado
- b) Cámara de la Industria de la Tintorería, Lavanderías y - Planchadurías en el Distrito Federal
- c) Cámara Nacional de la Industria de la Construcción
- d) Cámara Nacional de la Industria del Vestido

Los datos obtenidos de las respectivas Cámaras fueron:

- a) Nombre de la empresa
- b) Actividad
- c) Domicilio
- d) Teléfono
- e) Nombre del Gerente o propietario
- f) Número de trabajadores

El total de las empresas industriales, en este caso fue de 100 que corresponde a cinco de cada una de las actividades, pero se formó una lista de 200 empresas, para escoger aquellas que se encontraban en zonas diferentes, o que tenían una fuerza de -- trabajo diferente; otra razón de tener una lista con el doble de la muestra fue el de disponer de recursos adicionales en el caso de que algunas de las empresas programadas no proporcionaran los datos satisfactorios.

El sistema del camino crítico también incluye:

- 1.- Adiestramiento a los encuestadores.
- 2.- División del trabajo e itinerario; elaborándose esquemas - de distribución de empresas.
- 3.- Levantamiento de encuestas; mediante entrevistas personales; llamadas telefónicas para solicitar la cooperación - de las empresas.
- 4.- Procesamiento; ésto consistió en el vaciado de los datos obtenidos de cada uno de los cuestionarios referidos a -- las diversas actividades, utilizándose hojas especiales - que permitieron la tabulación de los datos.

De la tabulación obtenida se formaron cuatro grupos:

- 1.- Capacidad fundamental
- 2.- Escolaridad necesaria
- 3.- Actividades fundamentales
- 4.- Responsabilidades

Interpretación de datos.- Concluida la tabulación se procedió a la interpretación de los datos, considerándose los cuatro -- grupos anotados en el procedimiento en esta forma:

- a) En esta se obtuvo la descripción detallada y perfil de los puestos investigados. Oficial cortador de talleres de -- prendas de vestir, de toda clase de telas.
- b) Descripción de actividades.- recibir órdenes de trabajo por escrito; interpretar planos y los diseños para proceder al marcado y cortado de telas, utilizando para ello - herramientas de medición y máquinas especiales para corte como son las cuchillas especiales, las circulares y las - llamadas máquinas eastman.

Supervisar a los ayudantes cortadores en lo que a la calidad y cantidad de producción se refiere, así como vigilar el buen uso de las máquinas antes mencionadas. Responsabilidad de controlar la herramienta y el suministro.

- c) Escolaridad, adiestramiento y habilidad; se requiere educación primaria y dos años de adiestramiento técnico espe cializado en escuelas, o su equivalente en cuatro años de experiencia práctica en la especialidad.

Nota: Dadas las características de escolaridad, adiestramien to y habilidad que se requieren para este oficio, su relación respecto al trabajador no calificado se estima en un 60%.

Estos datos fueron obtenidos de la investigación de oficios y trabajos especiales realizado por el Centro Nacional de Productividad.

CONCLUSIONES A QUE LLEGO LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS

Las conclusiones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos sobre el salario mínimo profesional del trabajador a domicilio, las encontramos en el Diario Oficial de la Federación - del 30 de diciembre de 1965:

"Resolución del Consejo que representa el tes que fina los salarios mínimos profesionales, en la zona 74, denominada el Distrito Federal, área metropolitana para el bienio 1966-1967.

Al margen un sello que dice.- Poder Ejecutivo Federal.- Estados Unidos Mexicanos.- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

En la ciudad de México D.F. siendo las dos horas con treinta minutos del día 30 de diciembre de 1965, en el salón de juntas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en el décimo tercer piso del edificio número 77 del Paseo de la Reforma, -- reunidos los integrantes del Consejo de Representantes de esta Comisión Nacional, con el fin de resolver sobre salarios mínimos profesionales para oficios y trabajos especiales en la zona económica 74, denominada Distrito Federal, área metropolitana que comprende la Ciudad de México y las delegaciones de Azcapotzalco, Coyoacán, Cuajimalpa, Gustavo A. Madero, Ixtacalco, Ixtapalapa, Magdalena Contreras, Milpa Alta, Obregón, Tlahuac, Tlalpan y Xochimilco, así como los municipios de Cuautitlán, -

Ecatepec, Naucalpan, Tlalnepantla, Tultitlán y Zaragoza del Estado de México; conforme a la división municipal basada en el censo general de población de 1960 y modificaciones a la división por municipios hasta 1965 y vistas las constancias remitidas por las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos de la Zona 74, así como los estudios y elementos de juicio proporcionado por la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y por otras fuentes, conforme a lo dispuesto por las fracciones 6 y 8 del artículo 123 inciso A de la Constitución General de la República y por los artículos 99, 100, 100-b, 100-c, 100-f, 414, 416, 417, 420, 425, 425, 426, 428-e, 428-f, 428-g y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo". (55)

RESULTANDO

- 1.- "Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos de la Zona 74 no hicieron fijación de los salarios mínimos profesionales".

El sistema utilizado por el Centro Nacional de Productividad, en la práctica ha dado muy buen resultado, simplificando hoy día, la estructuración de los salarios, en donde el fin de ésta investigación directa fue la de conocer el presupuesto familiar de este tipo de trabajadores a domicilio, para saber cual es el balance de sus ingresos y de sus egresos.

- 2.- "La Dirección Técnica, estudió la estructura ocupacional de la zona, mediante datos del censo general de población de 1960 y censo industrial, comercial o de servicios de 1961 y consideró de importancia a los oficios y trabajos

(55) Cfr. Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1965. Página 26 y siguientes.

de establecimiento. del número de trabajadores y del volumen de la producción respectiva, de las clases de negociaciones y talleres correspondientes de esos oficios y trabajos especiales con datos de los propios censos de la Tesorería de la Entidad Federativa e informes del Instituto Mexicano del Seguro Social referentes a establecimientos y trabajadores afiliados en la zona.

El artículo 100-F de la Ley Federal del Trabajo, a su vez condiciona la procedencia de la fijación al hecho de que la mayoría de los trabajadores de los oficios y los trabajos especiales no están cubiertos por contratos colectivos o por algún otro medio legal de fijación y a que la importancia de esos oficios y trabajos especiales lo ameriten".

Con respecto a esta punto, debe de buscar la Junta de Conciliación y Arbitraje y los inspectores de trabajo, la determinación de que si con las tarifas por unidad de obra pactadas en el trabajo a domicilio, se puede obtener un salario remunerador, el salario mínimo profesional o, cuando menos el salario mínimo general en las actividades en donde no hay profesional, deben tener ciertos elementos que les permitan opinar, tales como el tiempo de ejecución de cada una de las unidades de obra y los demás elementos que hemos visto son indispensables para poder determinar si un salario es o no remunerador.

En el Manual de Educación Obrera, denominados los salarios de la Oficina Internacional del Trabajo, al hablar de la valoración de las tareas, expresa que la evaluación de estas ha resultado de más utilidad en el caso de los trabajadores manuales. (56)

(56) Oficina Internacional del Trabajo. Los Salarios. "Manual de Educación Obrera". Página 45, párrafo 3.

3.- "De los elementos obtenidos es de concluirse que los ofi--
cios y trabajos especiales estudiados por la Dirección --
Técnica cumplen los requisitos legales de ausencia de con-
tratación colectiva para la mayoría de los trabajadores -
que a ellos se dedican y falta de otro medio legal de fi-
jación; y la importancia de esos trabajos y oficios den-
tro de la zona amerita la aplicación por el número de tra-
bajadores empleados, por la relevancia de los servicios y
actividades en que laboran y por su grado de calificación,
que es equitativo remunerar en forma diferente del traba-
jador no calificado, estimulando con ello la formación de
mano de obra calificada, de utilidad evidente para el de-
recho económico del país".

Siendo el trabajo a domicilio, una de las actividades la-
borales que más se ha prestado, como ya lo hemos comenta-
do, para la explotación del trabajador, debemos de buscar
la solución para que desaparezca dicha explotación.

En primer lugar es necesario que se cumplan las normas --
protectoras del salario del trabajador a domicilio, para
la consecución de este fin es indispensable una reglamen-
tación más adecuada, que la contenida en la actual Ley Fe-
deral del Trabajo, pues no tendría caso todas las medidas
protectoras del salario, si éstas no se aplican con toda
claridad.

Pues ya lo comentaba el eminente profesor Alberto Trueba
Urbina, "...de que la nueva legislación sobre trabajos
especiales, comprende amplios sectores de la clase traba-
jadora, que estaban sustraídos a los beneficios de la le-
gislación del trabajo...." (57)

(57) Trueba Urbina Alberto, "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada".
Vigésima Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1974. Pa-
gina 489.

En incisos anteriores se habló de los sistemas de valoración de puestos, llegando a la conclusión de que para investigar las características y actividades fundamentales en los distintos trabajos y oficios especiales, era necesario el estudio analítico-sistemático de los factores o cualidades necesarias para cada tarea, el estudio esencialmente se debe de dirigir a los siguientes elementos: capacidad fundamental, escolaridad necesaria, actividades fundamentales, grado de dificultad y responsabilidad.

Una vez que se haya estudiado esos elementos se puede determinar la categoría a que pertenece el trabajador, en el caso de que se haya utilizado el sistema por categorías, o bien mediante la suma de los puntos, después de haber calificado la formación profesional, experiencia, iniciativa, esfuerzo físico mental, la responsabilidad con respecto al equipo, el material, la seguridad del trabajo y las condiciones del trabajo, estos elementos también se estudian en el sistema de clasificación de categorías y en ese de clasificación por puntos.

- 4.- "Esta zona se caracteriza por ser el mayor centro demográfico del país con una población eminentemente urbana, de alrededor de seis millones de habitantes. Esta población es derivada de la fuerte concentración industrial que da una ocupación a más de setecientas mil personas; entre las industrias que destacan se pueden mencionar a la automotriz, metálica, básica de construcción, de maquinaria, -- aparatos y accesorios eléctricos y otros más.

Se obtuvo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva, la información sobre el número de empresas y de trabajadores cubiertos por contratos colectivos en las actividades relacionadas por los oficios y trabajos espe-

ciales estudiados, los cuales fueron objetos de definición y calificación por el Centro Nacional de Productividad a solicitud de la Comisión Nacional".

Como puede verse, el punto número cuatro del resultado de las conclusiones a que llegó la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en el que se especificaba cierta realidad de la actividad laboral en el año de 1965, para la zona económica número setenta y cuatro, denominada el Distrito Federal, es indudable que proporcionalmente hablando, estas condiciones siguen siendo las mismas en la actualidad, solo que ahora con una marcada situación económica en nuestro país, que sin lugar a dudas a traído como consecuencia un mayor desarrollo de las actividades de -- trabajo domiciliarias, toda vez que ésta actividad se hace necesaria para la subsistencia de la familia.

5.- "Asimismo, la Dirección Técnica investigó directamente las condiciones tecnológicas, económicas y sociales en las que se realiza el trabajo a domicilio en confección de ropa, mediante encuestas en las que se aplicaron cuestionarios a un número representativo de personas dedicadas a este - tipo de trabajo".

6.- "Para los efectos de salarios mínimos profesionales se investigaron en forma especial las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales en las que están integrados los oficios y trabajos especiales examinados".

En relación a los puntos números cinco y seis, se ve que fueron de particular importancia para que nuestra Ley Federal del Trabajo definiera el trabajo a domicilio, dándole una mejor configuración y precisión, puesto que el

trabajo citado deberá (expresa la ley), ejecutarse en el domicilio del trabajador o un un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata del que proporcione el trabajo.

De esta suerte, se distingue que si el trabajo se ejecuta en un lugar diverso, designado para tal fin por el patrón, o si éste vigila la realización del trabajo, se estará -- frente a una prestación común de servicios.

Para evitar el desaliento del comercio de productos en cu ya elaboración haya intervenido el trabajo a domicilio se modificó el artículo 316. Las Comisiones estimaron que - la redacción original conduciría a investigaciones sobre el origen de los productos, con el presumible perjuicio - para los trabajadores a domicilio que sufrirían la contra tación de sus fuentes de trabajo.

CONSIDERANDO

- 1.- El Consejo Representativo de esta Comisión Nacional, es - competente para fijar los salarios mínimos profesionales conforme al artículo 428-g de la Ley Federal del Trabajo.
- 2.- La fracción VI del artículo 123 Constitucional señala que los salarios mínimos profesionales se fijarán en ramas de la industria y del comercio en profesiones, oficios o tra bajos especiales, tomando en consideración las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

El crecimiento acelerado del número de habitantes ha re-- querido una fuerte actividad de la construcción, tanto pa

ra atender la habitación residencial, como para cubrir -- las necesidades del desarrollo del comercio y de los servicios.

Este desarrollo demanda en forma creciente mano de obra calificada en determinados oficios y trabajos especiales de las diversas ramas de la industria y del comercio como los 2259 talleristas de reparación de automóviles que requieren de mano de obra calificada en mecánicos, electricistas, hojalateros, pintores de autos y vehículos.

Los servicios para la reparación de aparatos eléctricos para el hogar requieren de mano de obra calificada.

El propio desarrollo económico y social de este gran centro demográfico ha originado el establecimiento de talleres de otra índole como los dedicados a la joyería y a la platería, talabartería y en forma especial el de la confección de ropa de trabajo a domicilio, en donde se requiere la protección de las leyes laborales. Por lo anteriormente examinado y con apoyo en los preceptos mencionados del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se resuelve:

La Comisión fijó salario mínimo profesional, para once -- trabajos especializados, en lo que respecta al trabajo a domicilio, aplicó un salario mínimo profesional de \$ 31.00 para la costurera.

Entiéndese como tal a quién se le entrega material habilitado para la costura que va a ejecutar; utiliza máquinas de coser, de cualquier tipo, accionadas por medio de pedal o eléctrica, efectuando la costura sin la vigilancia o dirección inmediata del patrón según la orden de traba-

jo respectiva; y hace entrega al patrón de las prendas - confeccionadas. Como se trata de trabajo a domicilio, que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales - que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, en ocho horas de labor efectiva obtenga por lo menos el salario mínimo profesional antes indicado, más la porción correspondiente al séptimo día de trabajo.

CRITICA

El objeto del estudio del Centro Nacional de Productividad, como ya hemos dicho antes, fue hacer una valoración de puestos - que sirvieran de base a la Comisión Nacional de los Salarios - Mínimos para fijar el salario mínimo de los oficios y trabajos correspondientes.

Tomó como base para la realización del estudio, la capacidad - fundamental del trabajador, escolaridad necesaria, actividades fundamentales y su grado de responsabilidad.

Sin embargo, el total de empresas que encuestó no llenó los requisitos fundamentales del muestreo, esto se debió a la premura del tiempo y a la falta de experiencia, ya que por primera vez en México se fijó el salario mínimo de los distintos trabajos y oficios especializados.

Ya hemos dicho que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos también realizó un estudio de las condiciones sociales y económicas del trabajador a domicilio, que este estudio se llevó a cabo - mediante una investigación directa en las que se aplicaron --- cuestionarios a un número representativo de personas dedicadas a este tipo de trabajo.

Para conocer el ingreso, se hicieron preguntas de distinta naturaleza, por ejemplo, de cuantos miembros constaba la familia y cuantos percibían salario, o si nada más el jefe de la familia era el que trabajaba.

Este sistema en la práctica tiene infinidad de complicaciones. Las personas encuestadas casi nunca apuntaban sus ingresos ni su gasto, también aunque se les presenten cuestionarios muchas de las personas encuestadas, no los pueden responder por no saber leer y escribir.

Generalmente los datos obtenidos por los encuestados, no son del todo verídicos, pues el trabajador oculta parte de sus ingresos para evitar pagar mayores impuestos.

Las consecuencias de estas deficiencias de las personas encuestadas traen como resultado que algunas veces los egresos de la familia son muy superiores a los ingresos, esto se debe a que los trabajadores falsean los datos que dan en cuanto a sus ingresos y egresos.

Las personas adiestradas para hacer este tipo de encuestas, -- pueden darse cuenta cuando los trabajadores falsean los datos y corregir dentro de lo posible los datos obtenidos. Con los datos recabados se puede saber el tipo de alimentación que tienen los trabajadores, se calcula también de cuantos elementos se constituye una familia y cuál es la cantidad que se gasta -- por cada elemento de la familia.

Después de realizar los estudios tanto por el Centro Nacional de Productividad como por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se llegó a saber en forma general de las condiciones -- sociales y económicas en que presta el trabajador a domicilio su servicio.

Como podemos ver el sistema utilizado por los organismos mencionados anteriormente, adolece de muchos defectos, pero a pesar de ello es el único sistema que nos da a conocer la situación en que se desarrolla el trabajador a domicilio en su trabajo.

El salario mínimo profesional de \$ 31.00 que aplicó en ese entonces la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se ha prestado a polémicas, en el sentido de que si es suficiente o lo sigue siendo ya que fue este porcentaje el que implantó la base para el actual salario, y pueden cumplir los supuestos a los que aspira el derecho del trabajo.

Formular y aplicar una teoría que explique todas las circunstancias en que se determinan los salarios, es imposible, pues existen factores de gran complejidad que incluyen en los salarios sistemas económicos, así como problemas de carácter social. Este es más notorio cuando se trata de trabajadores a domicilio, por las circunstancias mismas en que presta sus trabajos.

Se podría llegar a pensar que el salario mínimo, para el trabajador a domicilio no es lo suficientemente alto actualmente para que el trabajador y su familia gocen de un nivel de vida decoroso.

Antes de externar una opinión en cualquier sentido, debemos atender a las condiciones reales de la economía nacional así como también a que por primera vez se fijó salario mínimo profesional para las costureras y otros trabajos más, y que si el salario es bajo es porque como ya fue comentado, este déficit viene de tiempo atrás y no se puede de un día para otro imponer un salario alto, pues se desquiciaría la economía nacional o como en la actualidad se comenta, de que rompería con el Pacto de Concertación Económica, pero lo que sí se puede es luchar porque se fije un salario más justo al trabajador a domicilio,

aunque también al establecerlos determinó tomar en consideración el cuidar las fuentes de trabajo.

Estamos seguros que las grandes industrias sí pueden pagar salarios altos, pero la mediana y la pequeña industria no lo podrían hacer, trayendo esto consigo el perjuicio de la economía nacional.

Nos parece que el aumento de los salarios debe de ser paulatino y que debe de tenerse en cuenta los factores actuales de tipo económico, para beneficio del trabajador a domicilio, aunque al fracasar la pequeña industria o la mediana se corre el riesgo de que se cierren las fuentes de trabajo.

Ahora bien, el salario de la costurera es un salario mínimo -- profesional, es decir, es lo menos que puede recibir un trabajador que se dedica a estas labores, pero también estos trabajadores pueden recibir un salario más alto que el fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Una de las formas de llegar a obtener un salario más elevado es por medio de un contrato individual de trabajo, en el que se fije un salario más alto, por la influencia que hay de la oferta y la demanda, pues si hay mucha demanda de trabajo y pocos trabajadores que se dedican a esta labor, el salario automáticamente subirá y al contrario si no hay mucha demanda de trabajo, el trabajador a domicilio no podrá ganar menos de lo justo.

Es necesario señalar que uno de los puntos más importantes respecto al trabajador a domicilio, son las medidas de protección, pues sería nula toda reglamentación en favor del trabajador a domicilio si no se aplicase en forma coactiva, ya que no tendría caso fijar un salario mínimo profesional, así como exigir cierto grado de higiene, y limitar las horas de trabajo, si se

dejara todo esto a la voluntad del patrón.

Es obligación del gobierno velar porque se respeten todos los derechos y prestaciones del trabajador, y el de formar una cierta conciencia en el mismo, para que si éste considera vulnerados sus derechos, haga su reclamación respectiva sin tener algún temor al respecto.

Los inspectores de trabajo deben cumplir con responsabilidad y honestidad su labor para cuidar la aplicación de los derechos del trabajador. Estos inspectores deben de visitar las fábricas, empresas o los hogares en donde se desempeña el trabajador a domicilio para hacer cumplir las normas mínimas y protegerlas en materia de derecho laboral.

En principio la aplicación de las disposiciones para la protección del salario, quedan a voluntad del patrón, pero cuando estos no respetan las disposiciones, es necesario crear un cuerpo de inspectores de trabajo lo suficientemente grande y con elementos responsables, para que cumplan las disposiciones correspondientes.

Nos parece que este sistema de imponer un salario mínimo profesional, se debe seguir aplicando a todos los oficios y trabajos especiales, ya que se beneficia grandemente al trabajador, puesto que tiene la garantía de obtener cuando menos un determinado salario y cuando el patrón no le pague ese mínimo que establece la ley, la misma ordena que puede ocurrir ante las autoridades laborales para hacer valer sus derechos.

Una vez que estudiamos la reglamentación de los salarios mínimos profesionales del trabajador a domicilio, y vimos que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijó estos para una categoría de trabajadores a domicilio, y de que concluimos que

debía fijarse por lo menos para las actividades más importantes, en donde se desarrolla esta labor, y siendo que debemos de considerar el problema que se presenta en torno al artículo 323 de la Ley Federal del Trabajo.

Entendemos que el salario mínimo profesional del trabajador a domicilio, debe percibirse a cambio de una jornada de trabajo correspondiente a cuando más ocho horas de trabajo, y que cuando se trabaje menos el pago debe de ser proporcional al tiempo labo- rado o al trabajo realizado.

De esa manera, la remuneración del trabajador a domicilio normalmente se estipula por unidad de obra, además que el numeral 330 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción VII, nos establece que los inspectores del trabajo, informarán a las Comisiones del Salario Mínimo, las diferencias del salario que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

Por otro lado, siendo el trabajo a domicilio una de las actividades que más se ha prestado para la explotación del trabajador, en algunas de las labores comprendidas dentro de éste sistema, debemos buscar la solución para que desaparezca dicha explotación.

En primer lugar, es necesario que se cumplan las normas protectoras del salario del trabajador a domicilio, para la consecución de este fin es indispensable una reglamentación adecuada, pues no tendría caso todas las medidas protectoras del salario. Para su congruencia con las prevenciones del artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo, que tiende a controlar el trabajo a domicilio y a evitar que los trabajadores sean explotados, se dio una nueva redacción a su fracción primera del artículo 330 de la propia Ley, para que los inspectores de trabajo, vi-

vilen que los patrones no estén inscritos en el Registro correspondiente, se abstengan de proporcionar trabajo hasta en tanto no se satisfagan los requisitos de su registro.

Además el cuerpo de inspectores del trabajo debe de estar constituido por personal que cuente con verdaderos conocimientos especiales, para que al cumplir con sus obligaciones de vigilar lo hagan con este conocimiento para que se cumplan las normas protectoras del salario, y en forma muy especial de verificar los tiempos de ejecución por unidad de obra, cuando estos estén pactados dentro del contenido del contrato del trabajador a domicilio; también estas personas deben de estar capacitadas para el estudio de los elementos que determina la valoración de puestos, para que los trabajadores obtengan un salario proporcional al trabajo realizado.

Por último, se ha suscitado una posible discrepancia entre las conclusiones a que llegó la Comisión Nacional del Salario Mínimo y el artículo 213 de la Ley Federal del Trabajo, hoy 330 -fracción VII, ya que dicho artículo establece que los inspectores vigilarán que la remuneración que perciba el trabajador a domicilio, en ningún caso se hará con pago inferior al que obtiene cualquier trabajador de igual rendimiento en un taller.

Sin embargo, la Comisión de las zonas donde se asignó salario mínimo profesional, para el trabajador a domicilio, fijó un salario superior para aquellos trabajadores que desarrollan su actividad en su propia casa que aquellos que desempeñan su actividad en el taller; por ejemplo, en la zona 57, que pertenece a Querétaro, se aplicó un salario a la costurera en confección de ropa, en trabajo a domicilio de \$ 41.70 y a la costurera en confección de ropa en talleres o fábricas de \$ 21.00.

Los argumentos de la Comisión para fijar estos diferentes salarios, fueron en el siguiente sentido: que el trabajador que desarrolla su labor en su propio hogar, realiza gastos que no tiene el trabajador en el taller, como son la luz, renta, maquinaria, agua y demás erogaciones que no tiene el otro.

Desde luego la Comisión obró con acierto pues es indudable que el trabajador del taller tiene menos erogaciones que aquel que labora en su propio domicilio.

Además no existe tal antinomia entre el artículo 213, hoy 330 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, y las conclusiones de la Comisión Nacional pues lo que exige el artículo 213 (330) es que en ningún caso la remuneración que perciba el trabajador a domicilio, sea inferior a la que corresponde por igual rendimiento si trabajara en un taller y la Comisión asignó mayor salario al trabajador a domicilio que aquel que trabaja en un taller y por lo mismo no existe discrepancia.

Ahora bien, no solamente consideramos que no existe discrepancia entre las conclusiones a que llegó la Comisión y el numeral 213 (330) de la Ley Federal del Trabajo, sino que como dijimos antes, el criterio seguido por la Comisión es equitativo, pues las personas que desarrollan el trabajo en su propio hogar tienen derecho a que se les reintegren las erogaciones que han tenido con motivo de su trabajo y que el trabajador del taller no las hace.

Muy importante es que después de haber tratado de hacer un estudio con respecto al trabajo a domicilio que regula nuestra Ley Federal del Trabajo, se hace necesario mencionar que esta clase de trabajos generalmente es desarrollado por las mujeres en el seno de su propio hogar, con la ayuda de sus hijos o parientes; tratándose de costureras, las cuales han sido explota

das en forma despiadada, por los patrones, con salarios irrisorios, su protección y reivindicación se encuentra en las manos de las autoridades administrativas, las que deben dictar las medidas que sean convenientes para el cumplimiento eficaz de la ley.

Durante muchos años, las personas que dan trabajo a domicilio sostuvieron que no se trata de una relación de trabajo, sino de una relación de naturaleza civil o mercantil: los llamados trabajadores a domicilio, se dijo, no pueden integrarse en las empresas pues únicamente reciben un pedido para efectuar el trabajo en las condiciones, en el tiempo y en la forma que juzguen conveniente. La Ley Federal del Trabajo reglamentó la figura como una relación de trabajo: el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro, sin que pueda aceptarse que la forma externa de que se revista a la relación sea la causa determinante de su naturaleza; si se estudian las relaciones entre los trabajadores a domicilio y las empresas, se descubre que aquellos forman parte de la unidad económica de la segunda, que su actividad está encuadrada en la empresa, que trabajan para ella y que su principal y frecuentemente única fuente de ingresos, es la retribución que perciben por su trabajo.

Los artículos 311 y 316 establecen los elementos de la relación jurídica, señalando lo que debe entenderse por trabajador a domicilio y por patrón.

Después de la definición, el artículo 312, a fin de evitar que se burlen los principios y propósitos de la Ley, determina que los convenios en virtud de los cuales el patrón venda, aparentemente, materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio, y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u -

operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

Dentro de este mismo orden de ideas, el artículo 316 prohíbe - la utilización de intermediarios y establece que la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio será - considerada patrón de los trabajadores.

Los artículos 317 al 321 consignan los requisitos que deberán - satisfacer los patrones para dar trabajo a domicilio. Cuando - esos requisitos no se satisfagan, las relaciones se regirán por - las disposiciones generales de la Ley, lo que quiere decir que - el trabajo a domicilio es una reglamentación especial que debe - de satisfacer todos los requisitos exigidos por la Ley y, en - caso contrario, la relación adquiere la categoría general de - las relaciones de trabajo.

El artículo 322 impone a las Comisiones Regionales y Nacional - de los Salarios Mínimos la obligación de fijar los salarios mí- - nimos profesionales en los diferentes trabajos a domicilio, a - cuyo efecto señala algunas de las circunstancias que deberán - tomar en consideración las Comisiones.

Los artículos 324, 325 y 326 determinan los derechos y obliga- - ciones de los trabajadores a domicilio y de los empresarios.

El trabajo a domicilio exige una vigilancia especial, pues so- - lamente así podrá evitarse que se repita en el futuro la explo- - tación de que han sido y continúan siendo víctimas estos tra- - bajadores. Tal es la razón que explica el artículo 330, que - señala las atribuciones y deberes especiales de la Inspección - del trabajo.

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

- 1.- El elemento que distingue al Contrato de Trabajo de los demás contratos, en los que se dan también los elementos de prestación de servicios y la retribución es la Subordinación.
- 2.- Es trabajo a domicilio el que desempeña toda aquella persona a quien se entregan artículos para su fabricación, o materias primas, con el objeto de que las elabore o -- transforme en artículos terminados en su propio domicilio o en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o la dirección inmediata de la persona que se las ha proporcionado, es decir, el patrón.
- 3.- Nos parece que si bien es cierto que ésta forma de trabajo a domicilio, se presta en cierta forma para la explotación del trabajador, éste no debe de ninguna manera desaparecer puesto que no se puede ignorar que es una realidad social necesaria.
- 4.- Es necesario seguir reglamentando este trabajo en una -- forma equitativa, pero buscando siempre el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores a domicilio.
- 5.- Conveniente es aclarar desde un principio lo del salario del trabajador por las piezas confeccionadas cuando el patrón vende materias primas u objetos al trabajador para evitar que haya depreciación del trabajo terminado.
- 6.- Para fijar salarios más justos a los trabajadores a domicilio, deben las autoridades laborales hacer continuos

estudios, de los tiempos que emplea el trabajador a domicilio para saber cuales son los ritmos normales de producción.

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

- 1.- ALVEAR ACEVES, CARLOS
ELEMENTOS DE HISTORIA DE MEXICO
SEGUNDA EDICION. EDITORIAL DIANA
MEXICO 1979.
- 2.- BECERRA BAUTISTA, JOSE
EL PROCESO CIVIL EN MEXICO
CUARTA EDICION. EDITORIAL PORRUA, S. A.
MEXICO 1984.
- 3.- CABANELLAS, GUILLERMO
COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. TOMO I
EDITORIAL BIBLIOGRAFICA OMEBA
BUENOS AIRES 1968.
- 4.- CALDERA, RAFAEL
DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I
SEGUNDA EDICION. LIBRERIA EL ATENEO EDITORIAL
MEXICO 1977.
- 5.- CASTORENA, J. JESUS
MANUAL DE DERECHO OBRERO. DERECHO SUSTANTIVO
SEXTA EDICION. FUENTES IMPRESORES, S. A.
MEXICO 1970.
- 6.- CERVANTES, JAVIER DE
HISTORIA DEL PENSAMIENTO JURIDICO EN MEXICO
EDITORIAL PORRUA, S. A.
MEXICO 1969.
- 7.- CUEVA, MARIO DE LA
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I
SEXTA EDICION. EDITORIAL PORRUA, S. A.
MEXICO 1972.
- 8.- DE BUEN, NESTOR L.
DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I
SEPTIMA EDICION. EDITORIAL PORRUA, S. A.
MEXICO 1989.

- 9.- MARGADANT FLORIS, GUILLERMO
EL DERECHO PRIVADO ROMANO
CUARTA EDICION. EDITORIAL ESFINGE, S. A.
MEXICO 1970.
- 10.- GONZALEZ BLACKALLER- GUEVARA RAMIREZ, LUIS
SISTESIS DE HISTORIA UNIVERSAL
DECIMO QUINTA EDICION. EDITORIAL LIBRERIA HERRERO
MEXICO 1967.
- 11.- GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO
DERECHO DEL TRABAJO
CUARTA EDICION. EDITORIAL TAMIS
BOGOTA 1976.
- 12.- ITURRASPE, JUAN BERNARDO
LA EMPRESA Y EL TRABAJO
EDICIONES PALMA
BUENOS AIRES 1974.
- 13.- JIMENEZ MORENO, MIRANDA
HISTORIA DE MEXICO
EDITORIAL PORRUA, S. A.
MEXICO 1978.
- 14.- KROTOSCHIN, ERNESTO
TRATADO PRACTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO. VOLUMEN I
CUARTA EDICION. EDITORIAL PALMA, S. A.
BUENOS AIRES 1981.
- 15.- LOZANO NORIEGA, FRANCISCO
CUARTO CURSO DE DERECHO CIVIL
EDITORIAL PORRUA, S. A.
MEXICO 1979.
- 16.- MANTILLA MOLINA, ROBERTO
DERECHO MERCANTIL
SEGUNDA EDICION. EDITORIAL PORRUA, S. A.
MEXICO 1953.

- 17.- NAVAS, MACEDONIO
HISTORIA UNIVERSAL
VEGECIMA NOVENA EDICION. EDITORIAL HERRERO, S. A.
MEXICO 1963.
- 18.- POZZO, D. JUAN
DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I
EDIAR, S. A. EDITORES
BUENOS AIRES
- 19.- PRESCOTT, WILLIAM H.
EL MUNDO DE LOS AZTECAS
EDITORIAL MINERVA, S. A.
GINEBRA 1970.
- 20.- TRUEBA URBINA, ALBERTO
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. TEORIA INTEGRAL
SEGUNDA EDICION. EDITORIAL PORRUA, S. A.
MEXICO 1972.
- 21.- VAILLET, GEORGE
LA CIVILIZACION AZTECA
EDITORES UNIDOS
MEXICO 1973.

LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
PRIMERA EDICION
EDITORIAL PORRUA, S. A.
MEXICO 1988.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO
SEGUNDA EDICION
EDITORIAL LITOGRAFICA ORO, S. A.
MEXICO 1986.
- 3.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN
Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA FEDERAL
TALLERES DE LITO OFFSET CALIFORNIA
MEXICO 1988.

OTRAS FUENTES

- 1.- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 30 DE DICIEMBRE DE 1965.
- 2.- MANUAL DE EDUCACION OBRERA
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - LOS SALARIOS.