

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL SALARIO MINIMO DE LOS TRABAJADORES A
DOMICILIO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

Andrés Segura Barroso



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI PADRE

A MI MADRE

A MIS HERMANOS

A MIS MAESTROS

A MIS AMIGOS

EL SALARIO MINIMO DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

C A P I T U L O I

GENERALIDADES SOBRE EL SALARIO.

- A).- Antecedentes históricos del salario.
- B).- Denominación del salario.
- C).- Evolución del concepto de salario.
- D).- Variedades del salario.
 - a).- Formas del salario.
 - b).- Clases del salario.
- E).- Concepto jurídico del salario.
- F).- Definición legal del salario.

C A P I T U L O II

EL SALARIO MINIMO GENERAL.

- A).- Antecedentes históricos sobre el salario mínimo.
- B).- Concepto del salario mínimo.
- C).- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- D).- Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos.
- E).- Procedimientos para fijar los salarios mínimos.

C A P I T U L O III.

LOS TRABAJADORES A DOMICILIO.

- A).- Antecedentes del trabajo a domicilio.
- B).- Concepto de trabajo a domicilio.
- C).- Naturaleza del trabajo a domicilio.

- D).- La relación del contrato de trabajo..
- E).- Ventajas del trabajo a domicilio.
- F).- Inconvenientes del trabajo a domicilio.
- G).- Sujetos en el trabajo a domicilio.
- H).- Elementos del trabajo a domicilio.
- I).- Análisis comparativo del trabajo a domicilio en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la actual de 1970, exceptuando lo relativo a los salarios mínimos.

C A P I T U L O IV.

EL SALARIO MINIMO DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- A).- Análisis de los artículos 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329 y 330 de la Ley Federal del Trabajo.
- B).- El Salario Mínimo de los Trabajadores a Domicilio.
- C).- Relación del Salario Mínimo de los Trabajadores a Domicilio y la Teoría Integral.
- D).- El artículo 881 del Código Laboral
- E).- La supervisión en la Inspección para el cumplimiento de los Salarios Mínimos.

CONCLUSIONES

C A P I T U L O I

GENERALIDADES SOBRE EL SALARIO

- A).- Antecedentes históricos del salario
- B).- Denominación del salario
- C).- Evolución del concepto de salario
- D).- Variedades del salario
 - a).- Formas del salario
 - b).- Clases del salario
- E).- Concepto jurídico del salario
- F).- Definición legal del salario

EL SALARIO MINIMO DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

C A P I T U L O I.

GENERALIDADES SOBRE EL SALARIO.

A.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

En su Sociología General, Don Mariano Cornejo nos -- describe tres etapas en la organización de la cooperación humana en el trabajo:

- 1.- La esclavitud.
- 2.- Las corporaciones y clases o servilismos.
- 3.- El régimen del proletariado.

En la primera etapa, el esclavo es producto de la -- violencia y de la conveniencia, el vencido en vez de ser ejecutado, es aprovechado como fuerza de trabajo.

El esclavo vinculado a la familia ayuda en las ta-- reas domésticas, pero cuando el desarrollo de la producción requiere mayor número de trabajadores, aparece la -- forma más odiosa de la esclavitud, aquella en que el es-- clavo fue separado del núcleo familiar de su amo e incorporado a una industria o propiedad rural considerandose -- como una simple fuerza de trabajo y obligándosele a produ-- cir una suma de trabajo suficiente a compensar su manteni-- miento y a crear una ganancia y es así como el esclavo -- llega a ser considerado jurídicamente como una cosa, pues nunca es remunerado y sólo se le proporciona lo necesaa-- rio para subsistir, en esta etapa el esclavo se encuentra en una situación sumamente crítica y lamentable. "Sin -- propiedad, sin afectos ni protección en el presente, sin_ esperanza alguna en el porvenir, alimentado menos bien -

que el ganado. obligado a trabajar más allá de sus fuer--
zas, el esclavo industrial representa el más triste y humi--
llante de los fenómenos sociales". (1).

Jurídicamente no puede hablarse de salario o remunera--
ción al trabajo, aunque por la necesaria subsistencia del_
esclavo, si puede mencionarse un sistema de distribución -
de los satisfactores producidos.

Posteriormente, empieza a desarrollarse otra forma de
trabajo, la servidumbre. La concentración de tierras en -
propiedad de un sólo dueño, crea el latifundio y por otra_
parte, la vida urbana y la guerra mantienen al dueño aleja--
do de las tierras de su propiedad, permitiéndose con esto_
suavizar y modificar las condiciones del esclavo, apare---
ciendo una gama de situaciones, que van desde la esclavi--
tud hasta la calidad de colono, este sin más obligación --
que prestar determinados servicios y entregar una parte de
los frutos.

En las ciudades y villas y por efecto de la división
del trabajo, aparece otro tipo de evolución a través de la
manufactura y del comercio, quedando únicamente el esclav--
vo, transformado en siervo en el ambito familiar, con un -
vínculo tradicional pronto a desaparecer.

Se fundan múltiples villas, bajo el sistema de "car--
tas" principalmente en los siglos XII y XIII, liberando a_
los villanos de las servidumbres personales, extendiéndose
con esto el régimen de trabajo libre, organizado sin coac--
ción de fuerza.

El intercambio comercial entre la villa y el campo --
circunvecino, diferenció las actividades en agrícolas e -
industriales, respectivamente y creó un mercado permanente

(1).- Mariano Cornejo.- Sociología General.- Buenos Aires
1947 Pag. 17.

para los productos de los talleres, que fué extendiéndose hasta la exportación. o comercio entre distintas villas, señorios y reinos.

El trabajo libre en las villas asoció en interés común de los dueños de talleres, creando gremios y corporaciones que alcanzaron pronto riqueza y poderío político.

La remuneración del trabajo se diferenció también: En el campo siervos y colonos tuvieron una participación en los productos de la tierra y en las ciudades compañeros y aprendices recibieron a cambio de su trabajo alimentos, asistencia y dinero en moneda circulante.

La extensión de mercados a todo el mundo y la aplicación de inventos que crearon una nueva técnica disolvieron las corporaciones como asociaciones de pequeños talleres y dieron paso a la gran industria que emplea complicadas máquinas y numerosos trabajadores.

Paulatinamente fueron desapareciendo en los diversos países los sistemas de esclavitud y servidumbre, hasta ser prohibidos por las legislaciones, permitiéndose únicamente como forma de trabajo subordinado el del salario.

En nuestros días la esclavitud y la servidumbre están abolida, al grado que la "Declaración Universal de los Derechos del Hombre" adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1948 establece: Art. 4o. Nadie será sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidos en todas formas.

Pero simultaneamente se establece que toda persona que trabaja debe obtener por su esfuerzo una remuneración suficiente para el sostenimiento propio y familiar y además la legislación de cada país debe proveer seguros para desempleo, enfermedad, invalidez y otros riesgos profesio-

nales o generales.

La misma Declaración Universal de los Derechos del -- hombre consigna principios normativos de las relaciones la borales en su art. 23 Frac. I.- Toda persona tiene dere-- cho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condi-- ciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la pro-- tección contra el desempleo. II.- Toda persona tiene dere-- cho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual, III.- Toda persona que trabaje tiene derecho a -- una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la digni-- dad humana y que será completada en caso necesario, por -- cualquiera otros medios de protección social.

Art. 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de -- la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Art. 25.-I.- Toda persona tiene derecho a un nivel de -- vida adecuada que le asegure así como a su familia, la sa-- lud y el bienestar, y en especial la alimentación, el ves tido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios so-- ciales necesarios; tiene así mismo derecho a los seguros -- en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

El sistema de salario es ahora el único legal permiti-- do para obtener la fuerza de trabajo.

B.- DENOMINACION DEL SALARIO.

Son múltiples las formas con que se denomina la retri bución que percibe el trabajador a cambio de su labor, tra bajo o servicio, estas designaciones corresponden a épocas lugares y trabajos diversos; las designaciones más conoci--

das son: Salario, sueldo, jornal, retribución, remuneración, emolumentos, derechos, honorarios, asignaciones, comisión, paga, estipendios, etc. sin embargo muchas de ellas tienen un significado particular que explica el uso limitado y restringido de las mismas, a continuación analizaremos algunas.

HONORARIOS.- Reciben este nombre las retribuciones de aquellos que ejercen una profesión liberal.

JORNAL.- Su significado se relaciona con el período de tiempo trabajado, lo que se gana durante el día en la jornada. Deriba del latín diurnalis, forma de diurnis que significa día, jornada.

SUELDO.- Se entiende como la retribución pagada mensualmente. Según Moulan, en su diccionario etimológico de la lengua castellana, nos dice que el origen etimológico de sueldo, proviene de solidus lo que quiere decir moneda solida, gruesa de espeso. (2).

SALARIO.- Palabra cuyo contenido tiene un significado muy limitado, deriba de salarium y ésta de sal en atención a una antigua costumbre de pagar a los sirvientes domésticos una cantidad fija de sal, después con el tiempo fué adquiriendo una concepción más amplia para comprender ahora las diversas formas de retribución del trabajo subordinado.

En la actualidad la palabra salario es la más usada en nuestro medio, tanto en la legislación como en la doctrina la constitución en su art. 123 a través de sus diversas fracciones y la Ley Federal del Trabajo se inclina por el uso de esta misma denominación, así mismo nuestros más destacados tratadistas de Derecho del trabajo como lo es el maestro Trueba Urbina, Mario de la Cueva y J. Castorena, (2).- Citado por Pedro G. Sánchez.- Curso de Legislación del Trabajo. Buenos Aires, 1954.- .Pag. 74.

aceptan sin discusión el término.

Es pertinente señalar que la preferencia manifiesta - por la expresión salario no excluye el uso de otras denominaciones que suelen emplearse como sinónimo.

Así las palabras genéricas: remuneración o retribución, que son bastante amplias, porque en ellas cabe cualquier tipo de pago hecho a cambio de cualquier tipo de trabajo o servicios; aún cuando por lo mismo no son lo bastante idóneas para nuestra materia.

Lo que es indiscutible es la tendencia de nuestro derecho acorde con la existente en el derecho universal, según afirma el maestro Mario de la Cueva, de proferir cada vez más, la palabra salario para comprender todas las formas de remuneración del trabajo subordinado.

Cabe señalar que la cuestión de la terminología adecuada tiene mucha importancia desde el punto de vista de la propiedad del lenguaje, que desde el punto de vista jurídico; observando el problema desde este ángulo, es de carácter secundario, afirmamos lo anterior con la vista fija en nuestro derecho, porque éste, a través del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo precisa el contenido y extensión del salario. Resultando que el significado de la palabra desde el punto de vista jurídico, no está conectado con su origen o sentido etimológico, sino que es un concepto cuya acepción está determinada legalmente.

C.- EVOLUCION DEL CONCEPTO DE SALARIO.

La evolución del concepto de salario se ha movido paralelamente a las concepciones que han existido sobre el trabajo, pues uno y otro van íntimamente unidos.

En un principio, dentro de la concepción de la Escuela Individualista-Liberal, el salario es considerado como renta de uno de los factores de la producción; el trabajo por lo tanto, es el precio del servicio vendido o arrendado. Su análisis y estudio le corresponden estrictamente a la Economía y su monto está regulado por la ley de la oferta y la demanda.

Las doctrinas socialistas reaccionan ante esta concepción considerando que el salario debe ser el producto íntegro del trabajo. Esta reacción es como se puede observar, en sentido puramente económico.

Se desarrollan nuevas concepciones de salario hasta que la iglesia, a través de sus Encíclicas, la Rerum Novarum del Papa León XIII, dada en Roma el 15 de mayo de 1891 y cuarenta años después, el 15 de mayo de 1931 la expedida por el Papa XII, la Quadraagesimo Anno, tratan de ofrecer una nueva idea del salario al referirse al salario justo.

"Los principios ordenadores del salario a través de la Quadraagesimo Anno, son: rendimiento del trabajador, -- subsistencia del trabajador y su familia, situación de la empresa y bien común general". (3)

Ya no lo considera como una simple retribución económica, un pago ajustado de lo trabajado, sino como el medio de satisfacción de las necesidades del trabajador considerado como jefe de familia. A partir de aquí se inicia el perfeccionamiento del concepto humanístico de salario.

(3).- Citado por Hernáiz Márquez.- Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Ed., 1944. Editorial Instituto de Estudios Políticos. pág.. 214.

D.- VARIEDADES DEL SALARIO.

Bajo esta denominación estudiaremos las diversas modalidades que contrae el salario, éstas modalidades las podemos catalogar en dos formas y clases de salario.

FORMAS DE SALARIO

A).- Por las formas de pago.- Se distingue el salario: en metálico y en especie, siendo el primero el más corriente hoy en día y el más sencillo de computar.- El salario en especie fué el primitivo.

Eugenio Pérez Botija en relación al salario metálico nos dice, que el art. 54 de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 dispone que el salario se pague en moneda de curso legal. Por otra parte el artículo 37 dice: "Se considera salario tanto lo recibido en metálico como en especie". Sin embargo, debe tenerse en cuenta que casi las disposiciones sobre retribuciones del trabajador se refieren al metálico, que es el salario por excelencia. (4).

El salario en especie, es aquel que está compuesto -- por ventajas o beneficios de cualquier otro orden que no consisten en una suma de dinero (servicios, mercancías). Este tipo de salario ha sido abandonado; en la actualidad el salario en metálico es el más frecuente y el más simple, porque el trabajo prestado se calcula en proporción a la unidad monetaria. Es la manera más fácil de computar, de calcular, de percibir y de acreditar el pago del salario..

B).- Por las formas de evaluación.- Como modalidades de evaluación del salario existe el fijo (jornal, semana etc.) y el salario rendimiento. Al primero se le llama también salario o salario por tiempo, porque se toma como base o medida la duración del trabajo.

(4).- Eugenio Pérez Botija. Derecho del trabajo.-Pág. 210.

Salario por unidad de tiempo.- Se refiere a dicha -- forma de salario el artículo 83 de la Nueva Ley Federal - del Trabajo. Este salario conforme a lo anteriormente men- cionado se calcula atendiendo a la unidad de tiempo a sa- ber, hora, semana, quincena, mes, etc.

No debe considerarse que dicha forma de salario no - tiene relación alguna al resultado del trabajo, pues el - trabajador está obligado a prestar sus servicios con la - intensidad cuidado y esmero normales establecidos como -- obligatorios por el art. 134 Frac. IV que expresa: "Ejecu- tar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apro- piados y en la forma, tiempo y lugar convenidos".

A esta forma de salario podemos señalarle como incon- veniente que es impreciso, pues al remunerar de la misma - manera cualquier clase de trabajo y cantidad de trabajo, - el obrero más activo y más habil igual salario que el --- flojo y el incapaz; además no favorece el rendimiento por - que el trabajador no tiene interés en el resultado.

Forma típica de calcular las retribuciones en propor- ción directa al rendimiento, es el salario a destajo o por unidad de obra.

Salario a destajo o por unidad de obra.- Se tiene -- cuando la remuneración se fija, no en . relación al tiem- po sino en proporción a la cantidad de producción obteni- da. (5)

Salario individual y colectivo.- Individual es aquel que tiene por objeto remunerar personalmente a cada tra- bajador, Colectivo es aquel que se fija para un grupo de - trabajadores teniendo en cuenta el esfuerzo global del -- equipo, para que luego sea distribuido entre los integran- tes.

En la multiforme vida económica se presentan además, -- formas especiales de remuneración en dinero, entre ellas -- pueden mencionarse las que se encuentran consignadas en los art. 84 y 87 de la Ley Federal del Trabajo.

GRATIFICACIONES.- La gratificación es una remuneración especial que se concede al trabajador, además del salario normal, por ciertos motivos o en ciertas ocasiones (navidad, balance, fiestas conmemorativas). (6).

CLASES DE SALARIO

En este punto se estudian las distintas maneras en que se puede entender el salario.

Salario Nominal y Real.- Nominal es la cantidad en dinero que el obrero recibe. Real es la suma de utilidades que con ese dinero puede procurarse para hacer frente a sus diferentes necesidades económicas.

Salario Máximo y Mínimo.- El primero es la cantidad de la cual no puede pasar el patrón so pena de verse privado del beneficio necesario para poder continuar la empresa y el segundo es la cantidad de la cual no puede prescindir el obrero para atender los gastos necesarios de subsistencia. - El salario mínimo legal, sería la cantidad mínima de retribución impuesta al patrono por el Estado para impedir la explotación del obrero.

Salario Justo.- Es el que remunera con equidad el esfuerzo del obrero, concediéndole en los beneficios, un tanto por ciento proporcional a la parte que ha tomado en la producción. Es convencional cuando se estipula entre él y el patrono, - prescindiendo si es justo o no.

(6).- Alfredo Hueck y Dr. H. C. Nipperdey.- Compendio del Derecho del Trabajo.- Pág. 126 y 128.

División del salario atendiendo a la equidad.- En relación a esta clasificación, se hace una división del salario, en salario individual y familiar:

Salario Individual.- Cuando se considera únicamente la producción realizada por el obrero y acaso sus necesidades personales pero de ningún modo, considerándolo como encargado de satisfacer las necesidades económicas morales e intelectuales de una familia más o menos numerosa, a la que -- tiene que sostener con su trabajo.

Salario Familiar.- Que según algunos debería llamarse humano es el que se ajusta teniendo en cuenta la condición habitual del obrero y su natural destino a ser jefe de una familia, a la que deberá sostener con su trabajo, responde por lo tanto, no solamente a las necesidades del obrero, sino a las necesidades de una familia obrera. Esto puede ser a su vez relativo y absoluto.

Salario Relativo.- Es el que varía según el número de las personas que componen a la familia, su edad, su salud y otras diversas necesidades.

Salario Absoluto.- Es una retribución del trabajo que -- permite al obrero honrado hacer frente a las circunstancias ordinarias de la vida, entre las cuales hay que contar en -- primer lugar el estado de matrimonio y un cierto número de -- hijos. Se trata claro está, del obrero adulto y sano que -- presta la cantidad de trabajo que da el promedio de sus semejantes.

Salario Vital.- Es el que basta para las necesidades de la vida sin que sobre nada. Quetglas citado por Fernández, -- nos dice: que puede ser también Individual o Familiar, según que se trate de la vida de un individuo o de la vida de una familia.

Salario Efectivo.- Es la suma que percibe el trabajador después de haber sido hechos los descuentos permitidos por la ley. (cuotas sindicales, cuotas al Seguro Social, impuestos, etc.). Con respecto a esta clase de salario, cabe indicar que la legislación constitucional vigente da amplia protección al salario mínimo, pero imprevisiones legales, abusos o imposiciones de algunas autoridades, los salarios superiores al mínimo, en una proporción reducida, sufren -- descuentos por impuestos o cuotas al Seguro Social, que se calculan sobre el total de lo devengado, motivando que el obrero al final, o sea al recibir su salario efectivo, devengue una cantidad inferior a la señalada como salario mínimo. Por lo tanto vemos que la nueva Ley Federal del Trabajo requiere reformas en este aspecto, porque se debe asegurar que el trabajador jamás perciba menos del salario mínimo.

F.- CONCEPTO JURIDICO DEL SALARIO

La palabra salario responde siempre a la idea de una remuneración unida a un trabajo. Todo concepto de salario se refiere a una relación entre un trabajo y una cantidad con la cual se paga ese trabajo. Este es el elemento común que se localiza en las definiciones. Las diferencias nacen al definir los elementos de la relación que media entre el trabajo y la remuneración. Los elementos controvertidos son, según Pla-Rodríguez, tres, a saber: el concepto de trueque o correspondencia que existe entre trabajo y remuneración; la clase de trabajo y el tipo de remuneración. (7).

Respecto al primero de los elementos se afirma que no hay una correspondencia exacta entre trabajo y remuneración es decir, se niega que exista una equivalencia precisa en--

(7).- Américo Pla Rodríguez.- El Salario en Uruguay.- Editorial de la Facultad de Derecho.- Montevideo.- 1956.
Págs.. 11 y 12.

tre el trabajo rendido y la retribución recibida, sino que hay una equivalencia general en el conjunto. Como resultado de la prestación de una serie de servicios se obtienen una serie de ventajas, sin que se pueda buscar un paralelismo material exacto. En relación con el tema nos dice Krotoschin: Es discutida la naturaleza jurídica de la remuneración, por lo general se considera que la contraprestación del patrono es la que éste debe por los servicios prestados. Se trataría de obligaciones sinalagmáticas, dependientes la una de la otra, sin embargo con esto se reduciría el contrato de trabajo contra remuneración, igual al contenido de la mayoría de los contratos del derecho común, sin tener en cuenta su aspecto de relación personal que también reviste. Por eso parece más exacto definir la remuneración como la contra prestación del patrono que éste debe no sólo por los servicios prestados sino en general, por el hecho de que el trabajador se pone a su disposición (por regla general enteramente se somete y se subordina al plan y la organización de trabajo de un ajeno, basando su existencia en ello) Esto no excluye que la remuneración sigue estando vinculada en gran parte al trabajo efectivamente prestado, ya que el cómputo de aquella depende muchas veces de este.

Por otro lado permite extraer la consecuencia de que el trabajador, en ciertas condiciones u oportunidades, tiene un derecho a la remuneración, aún cuando el trabajo no se preste, porque el patrono no puede o no quiere ocuparle, pierde este derecho, en principio, solo cuando la no prestación se debe por culpa del propio trabajador". (8)

En lo que se refiere al segundo elemento controvertido, la índole de trabajo, se discute y se trata de precisar que clase de trabajo puede generar el salario.

Algunos piensan que solo el trabajo de los obreros, nosotros pensamos que este problema ya está en gran parte su-

(8).- Ernesto Krotoschin.- Ob. Cit. Pág. 241.

perado. El derecho del Trabajo, según resulta del análisis histórico, nació para el obrero industrial, por eso se le llamó en Francia Derecho o Legislación Industrial. Pero la protección de este derecho debido a principio de igualdad - tiende a extenderse a todo trabajo humano cualquiera que sea la forma; por eso puede hablarse de un tránsito del Derecho Industrial al Derecho del Trabajo. Por lo tanto, actualmente este elemento tiende a ampliarse para abarcar toda clase de trabajo subordinado, es decir, prestado en virtud de una relación de trabajo.

En cuanto al tercero de los elementos, la forma de retribución originalmente se afirmaba que debía ser fija y en dinero. Posteriormente se aceptó la solución mas amplia de admitir como retribución, todo tipo de remuneración fija o variable; en dinero, en especie o en otras ventajas siempre que sea normal y permanente como lo exige el otro extremo de la relación, o sea la prestación de servicios.

Finalmente expondremos como concepto jurídico de salario uno que en nuestra consideración, concilia todas las -- modernas tendencias, además de ser congruente con nuestro - derecho positivo; lo propone Pla Rodríguez, que define el - salario como: "el conjunto de ventajas económicas normales_ y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia - de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo." (9).

G.- DEFINICION LEGAL DE SALARIO.

La definición legal de salario, en el derecho mexicano se desprende lo establecido en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo y el cual dice:

"art. 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por su trabajo".

(9).- Pla Rodríguez.- Ob. Cit., Pág. 12

Para dejar aún más claro el concepto, nuestra Ley señala en el artículo 85, la extensión o contenido del salario: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado - como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley.-- Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

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

Tomando en consideración el art. 83, el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su caso proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo".

C A P I T U L O I I

EL SALARIO MINIMO GENERAL

- A).- Antecedentes históricos sobre el salario mínimo
- B).- Concepto del salario mínimo
- C).- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
- D).- Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos
- E).- Procedimientos para fijar los salarios mínimos

C A P I T U L O II

EL SALARIO MINIMO GENERAL

A).- ANTECEDENTES HISTORICOS SOBRE EL SALARIO MINIMO

El salario es un elemento importante tanto desde el -- punto de vista económico como desde el punto de vista jurídico social.

La idea del salario mínimo es justamente determinar en la escala social, abajo del cual la vida no puede reputarse como digna.

Al estudiar la remuneración Rafael Caldera nos dice que el salario más que un elemento importante o esencial es una consecuencia necesaria del Contrato de Trabajo.

"El pago de una remuneración comunmente llamado sala-- rio, es un elemento utilizado a veces como criterio para de-- cidir la existencia o no de un Contrato de Trabajo, es más -- bien una consecuencia de los otros dos elementos. Cuando -- hay una prestación de servicios bajo la dependencia de otro y no se demuestra la existencia de una relación jurídica dis-- tinta del Contrato de Trabajo, la remuneración se sigue como una consecuencia necesaria". (10)

Antiguamente cuando imperó el liberamiento económico, -- los salarios se fijaban libremente estando en boga el prin-- cipio de la autonomía de las partes, el estado no podía in-- tervenir, era la época del estado gendarme.

Esta corriente que alcanzó su auge a principios del si-- glo XIX, postulaba la libertad absoluta, trayendo esto como -- consecuencia una marcada desigualdad económica.

(10).- Rafael Caldera.- Derecho del Trabajo.- Según la edi-- ción tomo I.- Pág. 269 y 270 Párrafo 2o.

Juan D. Pozzo nos dice que en un principio, en la contratación, la ley consignaba 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 presenta un servicio por cualquier salario que le ofreciera el patrón para no morir de hambre y seguir subsistiendo, la función del estado consistía esencialmente en que se cumpliera lo pactado por las partes. (11)

Jesús Castorena al referirse a esta misma situación se expresa en la siguiente forma: "La Ley de la Oferta y la Demanda. Se ofrecía como el fenómeno económico que explicaba las variaciones de los precios, se echo mano de ella para explicar el monto de los salarios diciéndose que dependía ese monto de las 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 abudancia". -- (12).

Los salarios estaban determinados, por la mayor o menor abundancia de trabajo, a mayor abundancia de mano de obra, correspondía menor salario, a la escasez de mano, mayor salario, siendo esto un caos, pues el empresario buscando pagar menos salario, ocupaba mujeres y niños quedando -- grandes cantidades de hombres sin trabajo y obligados a trabajar por salarios infimos para no morir de hambre.

El derecho del trabajo actual, obliga al estado a intervenir para que las relaciones entre trabajador y patron sean más equilibradas.

(11).- JUAN D. POZZO.- Derecho del Trabajo.- Tomo I. Editores Argentina de Editores S. R. L. Buenos Aires. Pag. 5 y 6.

(12).- J. JESUS CASTORENA.- Tratado de Derecho Obrero Primera Edición.- Pág. 307, Párrafo 2o.

Mario de la Cueva: "La nueva composición del Derecho del Trabajo y la nueva actitud del Estado se pueden expresar en algunas fórmulas: Antes 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; desde 1917 compete al Estado realizar un mínimo de justicia en un cierto tipo de relaciones sociales, en las que se forman entre capital y trabajo". (13)

El estado impone normas para fijar el contenido de las prestaciones de trabajo, así como la contraprestación que debe percibir el trabajador por la actividad desarrollada.

Tanto del aspecto económico como del aspecto político jurídico, nacieron teorías y doctrinas del salario.

La teoría de la plusvalía cuyo máximo exponente fué -- Carlos Marx, considera que el capitalista se enriquece a base de la actividad desarrollada por el trabajador en otras palabras la plusvalía consiste en la utilidad que obtiene el patrón por no pagar el salario que realmente lo corresponde al trabajador, la plusvalía es igual al trabajo no pagado.

Durante el siglo pasado y a principios de este se desarrolló el debate entre 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 cualidades técnicas.

(13).-- MARIO DE LA CUEVA.-- Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Sexta Edición. Editorial Porrúa, S. A. Pág. - 268 párrafo 7o.

El liberalismo del Siglo XIX, propugnaba en el sentido de que el salario se fijara por la Ley de la Oferta y la demanda, que el Estado no debía de 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 el 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 las mujeres, así también impone una edad mínima para contratar por sí sus servicios, impone un salario mínimo, una jornada de trabajo máxima, 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 necesario la intervención del Estado, para regular las relaciones entre trabajador y patrón.

"Las nuevas doctrinas político económicas, internacionalismo y socialismo de Estado, vinieron a resolver el problema. La libertad no existe sino para el fuerte, nunca para el debil y tampoco es exacto que la organización de la producción sea un asunto que solo interese a los 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 salario".
(14)

(14).- MARIO DE LA CUEVA.- Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 666 - párrafo 6o.

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

El Derecho del Trabajo tiene como finalidad esencial - dar al trabajador y su familia una vida digna de la existencia humana.

El Legislador tomando en consideración las necesidades del trabajador fija un salario mínimo para que pueda medio subsistir la persona. 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 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 aplica.

El Derecho del Trabajo es un derecho de clase, protege al trabajador, mediante normas imperativas irrenunciables, normas que garantizan un mínimo de derecho a los cuales no pueden renunciar el trabajador, no pueden ser modificados - por las partes, puede el patrón dar mayor prestaciones, pero en ningún caso menores a las que expresamente confieren estas normas.

El artículo 123, Frac. XXVII y el Artículo 33 de la -- Ley Federal del Trabajo, dice: Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que - se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá - hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos

en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no tenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

En México encontramos antecedentes del salario mínimo en las Leyes de los Estados, anteriores a la Constitución de 1917 en que se le dá categoría de norma fundamental a lo relativo del salario mínimo.

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

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

El artículo 6o.- Cuando el obrero viviera por costumbre en las haciendas, fábricas o talleres, bajo la dependencia inmediata de los patrones, además del salario, habría de recibir la alimentación.

El artículo 7o.- Declara extinguidas las deudas que hasta el momento de ser promulgada la Ley, reportaban los campesinos en favor de sus patrones, sabia medida de emancipación de esa clase social.

El artículo 9o.-Prohibía el establecimiento de tiendas de raya.

La Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, promulgada el 7 de octubre de 1914, sustituida por la de 18 de diciembre de 1915, al tratar el salario mínimo decía:

El artículo 5o. transitorio de la Ley de diciembre de

1915, fijó \$ 1.25 el salario mínimo con excepción de los mi
neros, que sería de \$ 2.00 diarios. El mismo artículo indi
caba que la medida transitoria subsistiría en tanto no se
redujeran los precios de los artículos de primera necesidad.

El artículo 10 habla del salario mínimo del campo que
sería de \$ 0.60, pero el campesino tendría derecho, además
a las siguientes prestaciones: habitación, combustible, --
agua, pasto para todos los animales domésticos indispensa--
bles para el uso de la familia y para 4 cabezas de ganado ma--
yor u 8 de menor, un lote de mil metros cuadrados cultiva--
bles y debidamente acotado. Estas disposiciones rigen para
los mayores de 16 años.

El Constituyente de 1917, tomó en consideración las --
anteriores leyes así como las demás leyes de los estados pa
ra darle categoría de norma fundamental a lo relativo al --
Derecho del Trabajo

La actual Ley Federal del Trabajo tiene como anteceden
te directo el proyecto de Portes Gil, aunque tiene serias -
discrepancias con ella, haremos mención de algunas de las -
discrepancias más importantes.

El artículo 54 del proyecto hablaba del contrato equi
po que era el que se celebraba entre el Sindicato de Traba
jadores y los patrones, por virtud de ese contrato ese equi
po de trabajadores estaba obligado a prestar determinados -
trabajos. Este artículo se encuentra 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 4 --
contratos de trabajo: el individual, el de equipo, el colec
tivo y el contrato ley.

Se reglamentó en dicho proyecto el trabajo a domicilio,

el de los aprendices, estas disposiciones relativas a esos trabajadores pasaron en su mayor parte a la legislación vigente.

CONCEPTO DE SALARIO MINIMO

Originalmente el artículo 123 Frac. VI definía - el salario mínimo de la siguiente manera:

El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador - será el que se considere suficiente atendiendo a las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril, o minera, los trabajadores tendrán derecho a participación de las utilidades que serán reguladas como indica la fracción IX.

Actualmente nuestra constitución ha sido reformada en su artículo 123 Frac. VI., del apartado "A" habiendo hecho la publicación en el diario oficial de la federación el día 21 de noviembre de 1962.

Artículo 123 Frac. VI.

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 obligatoria 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 con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.

La comisión Nacional es la única con facultad para determinar las zonas económicas y para hacer los estudios necesarios, para reconocer la realidad social y económica de la República y las necesidades de los trabajadores. Las Comisiones Regionales le están subordinadas, ya que si estas fijan los salarios mínimos, es aquella la que tiene la palabra con la aprobación o rechazos de los mismos.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.— En su artículo 90 nos define lo que se entiende por salario mínimo "Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo". Esta parte inicial nos indica que el pago siempre debe ser en efectivo o sea en moneda de curso forzoso en el país. Continuando con el artículo 90, segundo párrafo: "El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Es digno de señalar el contenido que el salario mínimo tiene en la ley, se le ha dado un sentido eminentemente humano, lo hace que su alcance social comprensivos de vital importancia como la educación obligatoria de los hijos, que son base para el desarrollo de la sociedad y no solo para la realización personal del hombre.

En el artículo 91, se hace una distinción y consagrada en el texto constitucional, entre salarios mínimos

generales y salarios mínimos profesionales, los primeros -
 podrán ser para una o varias zonas económicas que pueden -
 extenderse a una, dos o más entidades federativas y los se -
 gundos para una rama determinada de la industria o del co -
 mercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, -
 dentro de una o varias zonas económicas.

Artículos 92.- Los salarios mínimos generales regirán
 para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas
 independientemente de las ramas de la industria, del comer -
 cio, profesión, oficios o trabajos especiales. Art. 96.- -
 Los salarios mínimos profesionales, regirán para todos los
 trabajadores de la rama de la industria o de comercio, de -
 la profesión, oficios o trabajos especiales considerado -
 dentro de unas o varias zonas económicas.

Salario mínimo profesional.- Es aquel en virtud del -
 cual debe tenerse en consideración las cualidades del pro -
 fesionista en las actividades industriales, comerciales, -
 oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos profesionales nunca podrán ser -
 menores que los salarios mínimos generales, ya que su fina -
 lidad es la de buscar un salario justo para los trabajado -
 res de determinadas profesiones, mientras que los salarios
 mínimos generales son la cantidad necesaria, indispensable
 para que el obrero pueda satisfacer sus necesidades y las -
 de su familia.

En consideración a las necesidades de los trabajadores
 del campo, el artículo 93 dice: dentro de los lineamientos
 señalados en el artículo 90, disfrutarán de un salario mí -
 mo adecuado a sus necesidades.

El salario mínimo del campo es un salario mínimo -
 especial inferior al salario mínimo general, porque se -
 considera que el trabajador del campo tiene menos -
 necesidades que satisfacer que el trabajador - -

de la ciudad. Considero que esta idea es errónea ya que -- las necesidades de los trabajadores del campo son las mis-- mas que el trabajador de la ciudad, puesto que estos tam-- bién desean dar a sus hijos una educación, no solamente pri-- maria sino una educación a nivel profesional logrado esto, se estaría cumpliendo con una necesidad normal de un jefe de familia en el orden material, social y cultural.

Artículo 97.- Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes: de pensiones, alimenticios decretados por autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, artículo 110 Frac. V. y en el caso señalado por la fracción II inciso a), que se refiere al pago de rentas cuando la habitación se da en arrendamiento a los trabajadores.

Los tipos de salario se fijarán por las comisiones regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.- Art 94.

Cuando no exista, dentro de la zona económica considerada contratos colectivos aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios o no existan procedimientos legales para fijar los salarios mínimos, los fijarán las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional Art. 95.

El salario Mínimo es el que la Doctrina llama salario justo, el Papa León XIII en su Enciclica Rerum Novarum define el salario justo en la siguiente forma:

"El salario justo de León XIII en su Universalmente conocida Rerum Novarum expresa: entre los principales deberes de los patrones debe figurar en primer término el dar a cada uno el salario conveniente. Sin duda alguna para fijar la justa medida del salario pueden adoptarse muchos puntos

de vista, pero hablando en términos generales el rico y el patron explotaban la pobreza y la miseria y especulaban con la indigencia, son cosas que reprueban igualmente las leyes divinas y humanas". (15)

El salario justo es el que debe percibir el trabajador como justa compensación a su trabajo.

El salario mínimo no es el justo pago al trabajador es lo menos que puede percibir un trabajador.

Mario de la Cueva nos dice que la diferencia entre salario mínimo vital y salario justo se precisa facilmente -- 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 asegurar es el mínimo vital, la fijación del salario justo será obra de la contratación colectiva, de la huelga de las empresas colectivas etc.(16)

Antes de la reforma del art. 123 de la constitución -- esta se refería al salario mínimo por región.

La Ley Federal del Trabajo disponía en el art. 99 un salario mínimo para cada municipio.

La fijación del salario mínimo estaba sometida a vaivenes de indole político y no había una reglamentación de tipo técnico que justifique esa forma de fijar el salario mínimo. La division de la República no coincide con las necesidades económicas y ocurría que en dos municipios limítrofes en que las necesidades del trabajador y la situación económica de la región eran las mismas, sin embargo se fijaban salario distintos.

(15).- GUILLERMO CABELLAS.- El Derecho del Trabajo y sus contratos.- Pág. 367 Parr. 3o.

(16).- Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Pág. 668.- Sexta Edición.

Uno de los fines al federalizar la Ley del Trabajo fué precisamente evitar la desdual competencia entre los estados de la Federación, pues un Estado que tenía mayores posibilidades económicas. ofrecía mejores condiciones para atraer a las industrias. Esta lucha se desarrolló en los municipios hasta el año de 1962 en que se reformó la ley.

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

COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.

Esta comisión se encuentra integrada por un Presidente un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. Tiene carácter de permanente para que auxiliada por personal técnico adecuado pueda realizar permanentemente investigaciones sobre la realidad social y económica relacionada íntimamente con la fijación de los salarios mínimos. Sin embargo, este carácter de permanencia no significa que los representantes de los trabajadores y los patrones estén reunidos de manera permanente. El Presidente de la Comisión es nombrado directamente por el presidente de la República y debe satisfacer los siguientes requisitos:

I).- Ser mexicano, mayor de 35 años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

II.- Ser licenciado en derecho o en economía;

III).- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos;

IV).- No pertenecer al estado eclesiástico; y

V).- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Todos estos requisitos exigidos están acordes con la - importancia del cargo, ya que es el mismo Presidente quien someterá al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo, preparado por la Dirección Técnica, vigilar, ordenar se efectúen las investigaciones, cuidar que se integren oportunamente las Comisiones Regionales, presidir las sesiones del Consejo de Representantes. girar las instrucciones que juzgue conveniente para el mejor funcionamiento de las Comisiones Regionales e informar periodicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión. De todo esto se desprende que el Presidente deberá estar siempre en contacto con la Dirección Técnica.

El Consejo de Representantes se integra por un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos y por una representación del Gobierno compuesta de tres miembros: El Presidente de la Comisión que es también Presidente del Consejo y que es el que tiene el voto del Gobierno y por dos asesores nombrados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social. El voto del Gobierno es uno pero los asesores contribuyen con sus conocimientos a la exactitud del mismo.

Las facultades y deberes del Consejo de Representantes son de dos clases: A) de estudio.- Practica sobre los dictámenes de la Dirección Técnica, estudios y directamente todas las investigaciones que considera pertinentes.

B).- Esta segunda clase de atribuciones se divide a su vez en tres funciones:

I).- Determinar las zonas económicas y el lugar de residencia de cada una de las comisiones regionales

II).- Revisar las resoluciones de dichas Comisiones.

III).- Fijar los salarios mínimos cuando las Comisiones Regionales no lo hubieren hecho.

La Dirección Técnica se integra por un Director y asesores técnicos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social nombre y determine. Los trabajadores y los patrones están representados por los asesores técnicos, en número igual, que ellos nombren. El art. 422 da derecho a los trabajadores y a los patrones de revocar a sus representantes.

Las funciones de la Dirección Técnica son de estudio, de preparación de informes y de asesoramiento.

COMISIONES REGIONALES DE LOS SALARIOS MINIMOS

Estas comisiones funcionan en cada una de las zonas económicas en que está dividido el territorio nacional, y se integran:

I.- Con un representante del Gobierno, que es el Presidente, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa consulta con los gobernadores de los Estados comprendidos en la zona y un secretario.

II.- Con un número igual de representantes de los patronos y obreros sindicalizados, no mayor de cinco ni menor de dos.

Cuando no existen trabajadores sindicalizados estos representantes los nombran los trabajadores libres.

Las Comisiones Regionales se encargan de determinar su forma de trabajo, realizar los estudios e investigaciones convenientes, conocer el informe que a su consideración someta la Dirección Técnica de la Comisión Nacional, informar a la Comisión Nacional el desarrollo de su trabajo, y de acuerdo con todo esto fijar los salarios mínimos generales y profesionales de su zona.

Cada cuatro años deben integrarse las Comisiones Regionales. Es el mismo tiempo que se exige para nueva elección

de representantes de los trabajadores y los patrones en la Comisión Nacional.

El Art. 568.- Dice expresamente que las comisiones regionales se integrarán al mismo tiempo que el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional.

PROCEDIMIENTO PARA LA FIJACION DE LOS SALARIOS

MINIMOS.- Los salarios mínimos deben fijarse cada dos años; término fijado seguramente en atención a la celeridad de los cambios económicos del país.

Para la fijación de los salarios mínimos por las comisiones Regionales los trabajadores y los patrones presentarán los estudios y las pruebas que juzguen convenientes. Las Comisiones estudiarán los informes presentados por los trabajadores y patronos y los que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional le someta y dictarán resolución determinando los salarios mínimos, dentro de un término que vence el 31 de Octubre, así mismo podrán solicitar investigaciones y estudios complementarios a la Dirección Técnica.

Dentro de 5 días se publicará la resolución y se remitirá a la Comisión Nacional.

Las Comisiones Regionales determinarán:

- I.- El salario mínimo general
- II.- El salario mínimo del campo
- III.- Los salarios mínimos profesionales.

En sus resoluciones están obligados a expresar los fundamentos que las justifiquen.

En la fijación de los salarios mínimos por la Comisión Nacional, los trabajadores y los patrones, dentro de los diez días siguientes a la fecha de publicación de las reso-

luciones de las comisiones regionales, podrán hacer las observaciones que crean pertinentes. El Consejo de Representantes es el que estudiará dichas observaciones, igual que las resoluciones de las Comisiones Regionales y confirmándolas o modificándolas según el caso.

La Comisión Nacional también justificará sus resoluciones, las que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación, antes del 31 de Diciembre.

C A P I T U L O I I I

LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

- A).- Antecedentes del trabajo a domicilio
- B).- Concepto de trabajo a domicilio
- C).- Naturaleza del trabajo a domicilio
- D).- La relación del contrato de trabajo
- E).- Ventajas del trabajo a domicilio
- F).- Inconvenientes del trabajo a domicilio
- G).- Sujetos en el trabajo a domicilio
- H).- Elementos del trabajo a domicilio
- I).- Análisis comparativo del trabajo a -
domicilio en la Ley Federal del Tra-
bajo de 1931 y la actual de 1970, --
exceptuando lo relativo a los sala-
rios mínimos.

CAPITULO III.

LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

(A).- ANTECEDENTES DEL TRABAJO A DOMICILIO

El trabajo a domicilio aparece con el capitalismo a -- fines del siglo XVIII y se desarrolla en el siglo XIX, cuando los patrones se dan cuenta que la demanda de sus productos iba aumentando se vieron en la necesidad de buscar -- aumento de mano de obra, lo cual ocasionó -- que las personas que se encontraban sin trabajo acudieran -- ante los patrones quienes les proporcionaban materia prima -- para elaborar sus productos, una vez que los terminaban, -- eran entregados a cambio de una renumeración y es así como -- aparece el trabajo a domicilio.

Por otra parte como a la mujer no se le permitía laborar en talleres y fabricas donde trabajaban hombres, el trabajo a domicilio fué la forma más apropiada para que la mujer aumentara los ingresos, atenuando en parte los problemas económicos familiares. Pero a medida que el tiempo fué transcurriendo se empezó a agravar la situación del trabajador a domicilio, pues estos empezaron a ser víctimas de la inhumana explotación por parte del inconformista patrón, -- conociéndose esta etapa de trabajo con el nombre de sistema del sudor y se le llamó así, por la miserable remuneración -- que recibían los trabajadores de esta clase a cambio de excesivas horas de jornadas de trabajo.

Como consecuencia de la abundante mano de obra, los -- trabajadores a domicilio se vieron en la necesidad de trabajar a precios mucho más bajos del que se pagaba a los trabajadores de talleres o fabricas, además de que se les exigía un mejor trabajo y un mejor acabado en la elaboración de -- los artículos que se les encomendaba, al grado de que los -- patrones llegaron a preferir esta clase de trabajo ya que -- sin muchas erogaciones obtenían mayores ingresos.

Podríamos decir que la situación actual del trabajador a domicilio no es nada satisfactoria ya que estos se encuentran todavía al margen de la protección y vigilancia, de las normas legales establecida en su favor.

B).- CONCEPTO DE TRABAJO A DOMICILIO

El concepto de trabajo a domicilio lo encontramos en el art. 311 de la Ley Federal del Trabajo y es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio el trabajador o un local libremente elegido por él, sin vigilancia, ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. El párrafo que sigue a este art. nos indica que si el trabajo se realiza en condiciones distintas de la señaladas en el párrafo anterior se regirá por la disposiciones generales de esta ley.

El motivo por el cual el trabajo a domicilio se incluyó dentro de las leyes laborales, se debió a la defensa que los tratadistas hicieron para que se considerara como trabajo subordinado.

Las polémicas mas acaloradas se suscitaron en Alemania y en Italia; los partidarios de la tesis autonomista estaban en contraposición con los que le adjudicaban carácter de subordinación; como defensores de la tesis autonomista tenemos a Ludovico Barassi y Hugo Sinsheimer. Barassi apoyó todos sus argumentos en el real decreto italiano de 1924, en el que se define al trabajador a domicilio haciéndolo de la siguiente manera. Trabajador a domicilio son las personas de uno u otro sexo, que ejecutan por unidad de tiempo en cualquier otra forma, trabajos recluidos por cuenta de un empresario en su propia habitación o en los locales que no son pertenencias de la empresa y que no están sujetos a la vigilancia directa del empresario.

Barassi considera libre el trabajador a domicilio ya -

que escapa al poder de mando del patrón, ejecutando el trabajo a placer y disponiendo del tiempo a voluntad. A nuestro juicio se trata de una libertad de horario porque sus argumentos se vienen por tierra el solo leer la última parte del decreto "NO ESTAN SUJETOS A LA VIGILANCIA DIRECTA" - entonces si hay vigilancia y el trabajo por ellos realizado no puede estar supeditado a su libre albedrío; no puede el trabajador emplear su propio criterio e iniciativa para llevar a cabo su cometido, por lo tanto es trabajo subordinado.

En Sinsheimer se encontraron las mismas apreciaciones que las de Barassi.

"Trabajo a domicilio es un trabajo libre del poder de mando del patrón, ejecutado por una negociación fuera de sus talleres".

El trabajador a domicilio no trabaja para sí, se está en presencia de la relación de trabajador y patrón porque aquél, no dispone libremente del producto de su esfuerzo.

Las tareas las realiza cumpliendo las directivas técnicas y las instrucciones del patrón por lo que está supeditado el poder jurídico de mando.

Aunque este trabajador no está sujeto a un horario, -- tiene la obligación de realizar su cometido en el tiempo -- que el patrón lo haya estipulado. La entrega de materias primas para ser elaboradas así como la recepción de los productos debe hacerse en hora y día fijado de antemano.

C).- NATURALEZA DEL TRABAJO A DOMICILIO.

La naturaleza del trabajo a domicilio podemos entender la mas facilmente a través de la teoría integral expuesta en el derecho del trabajo del maestro Trueba Urbina, donde nos explica que en su alcance universal el derecho laboral

alcanza a todos los prestadores de servicios, esto es a toda la clase de trabajadores. a los empleados subordinados, -- y no subordinados, a los empleados públicos y a los privados, a los trabajadores libres y en el presente caso a los trabajadores especiales.

En el estudio que se hace del trabajo a domicilio, nos damos cuenta que un mal entendido del principio de la libertad de trabajo, han traído como consecuencia la deficiente vigilancia y control de esta clase de actividades por parte de las autoridades, circunstancia que ha sido aprovechada por los empresarios y patrones para explotar en forma desmedida el trabajo a domicilio, cubriendo salarios irrisorios que no satisfacen las necesidades mas elementales de los trabajadores en el orden material, social y cultural. Los principios de vigilancia y dirección inmediata en el trabajo a domicilio, no son requeridos por el art. 311 para considerar el trabajo a domicilio como una relación contractual.

La falta de estos elementos, parece suponer la inexistencia de un verdadero contrato de trabajo.

En el trabajo a domicilio, el empresario encarga a los trabajadores un trabajo determinado pagando un cierto precio, sin que el obrero quede sujeto al poder de mando del patrón, toda vez que ejecuta su labor cuando y como quiere, y en la forma que estima mas conveniente.

Considero que las modalidades anteriores solo distinguen el trabajo a domicilio del que se realiza en la fábrica, en el cual si existen los elementos de vigilancia y dirección, puesto que de cualquier manera el trabajador a domicilio, al contraer la obligación de entregar y confeccionar para el patrón el producto de su trabajo, a cambio de un irrisorio precio pactado, el patrón recibe el beneficio, y con la presencia de estos elementos se integra perfecta--

mente el contrato de trabajo, y de una manera mas amplia una - relación de trabajo entre el que presta el servicio personal - y el que lo recibe.

Por otra parte de acuerdo con las disposiciones de la ley la relación contractual existe.

Además de acuerdo con los principios de la teoría inte--- gral, no se considera como requisito de existencia del contrato de trabajo la dirección y la dependencia, por lo tanto la - ausencia de estos elementos en el trabajo a domicilio no elimi - na su carácter de contrato.

El elemento de "SUBORDINACION", que pretende caracterizar el contrato de trabajo, es además de ultrajante e indigno, in- constitucional según lo afirma el maestro Trueba Urbina.

"El artículo 123 establece un derecho revolucionario del trabajo para tutelar no solo a los trabajadores "SUBORDINADOS O DEPENDIENTES" en el campo del trabajo económico, sino a los trabajadores en general, independientes o autónomos llámense - jornaleros, empleados a domicilio, artesanos, domésticos, abogados, deportistas, ingenieros, farmacéuticos, etc. (17).

Si en el trabajo a domicilio falta el concepto subordina- ción, esto no indica la ausencia de la relación laboral, si el trabajo se ejecutara en condiciones distintas a las consignadas en el art. 311, aquel se regirá por las disposiciones genera- les de la ley y no por las especiales, establecidas en el capí tulo correspondiente.

El artículo 312 de la ley, robustece nuestra interpreta- ción cuando afirma que "El convenio por virtud del cual el -- patrón venda materias primas y objetos a un trabajador para -- que éste los transforme o confeccione en su domicilio y poste- riormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio y operación semejante, constituye TRABAJO A DOMICILIO".

(17).- Trueba Urbina Alberto.-Nuevo Derecho del Trabajo.- Cit.

Tal disposición, además de evitar subterfugios, artificios o maquinaciones del patrón para eludir obligaciones consigna la característica de contrato para el trabajo a domicilio, independientemente de las variantes que la parte patronal pretenda introducir.

Por otra parte, según lo señala Luis Muñoz " la contratación del trabajo a domicilio tampoco puede quedar sujeta a las normas generales. El trabajo a domicilio no debe confundirse con el que se realiza fuera de la negociación bajo el mando del patrono que al dictar instrucciones obligan a los trabajadores (agentes de ventas, cobradores etc.)" (18).

En conclusión, en el trabajo a domicilio el trabajador es libre de ejecutar su trabajo donde, cuando y como quiera. La relación de trabajo se perfecciona con la entrega de los productos al patrono, es evidente que el trabajador realiza actividades para otro (empresario) fuera del poder de mando del patrono. No obstante la autonomía del trabajo a domicilio, el legislador se preocupa de la protección de los trabajadores, sobre todo si se tiene en cuenta que en esta clase de trabajo la explotación del operario es más fácil.

Consiguientemente, el trabajo a domicilio reúne la característica para constituir un contrato de trabajo, y de una manera mas amplia una relación de trabajo.

(18).- Luis Muñoz.- Comentarios a la Ley Federal del Trabajo (1931) volumen Iv p. 463, 464.

D).- LA RELACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Según nuestra Ley Federal del Trabajo se entiende -- por relación de trabajo, cualquier prestación personal su subordinada a una persona, mediante el pago de un salario, -- y contrato individual de trabajo es aquél por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal su subordinado, mediante el pago de un salario. Para los efectos legales, ambas cosas producen los mismos resultados.

Al hablar de Contrato de Trabajo hay que tener en -- cuenta que, desde el punto de vista técnico, es la base -- de cimentación del derecho de trabajo pero ha dejado de -- serlo en realidad por que dicho derecho, tiene por objeto la legislación que regula el trabajo en sí y el contrato -- viene a ser uno de sus aspectos. Basta que una persona -- preste sus servicios personales a otra para que, automá--ticamente la ley la ampare.

Dentro de las legislaciones modernas, la tendencia -- dominante es la de dar mayor importancia a la relación -- del trabajo aunque el contrato se presenta, no con la -- fuerza que poseía, por que es insuficiente para explicar -- casos de relación laboral no contractual.

Conviene recordar el concepto de contrato de trabajo para analizar si el trabajador llena todos los requisitos para que pueda concentrarse el mismo.

Desde el punto de vista dogmático, para Alonso Gar--cía que en su obra "Curso del derecho del Trabajo", señala que la Noción Doctrinal de Contrato del Trabajo es: -- (19).

(19).- García Alonso Obra, Curso del Derecho del Trabajo
pág. 268.

"Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o presta un servicio por cuenta de otra a cambio de una remuneración".

Respecto al Negocio Jurídico, traeremos a colación la definición que da Evimilir Betti en su "Forma General del Negocio Jurídico" segunda edición Revista de Derecho Privado.

"Negocio Jurídico es el acto de autonomía privada reconocida por el derecho como productor de nacimiento, modificación o extención de relaciones jurídicas entre particular y particular".

El Contrato de Trabajo crea el Derecho de generar un estado en favor o en contra de una o varias personas (20)

Teniendo en cuenta la definición dogmática y el ordenamiento jurídico positivo veremos si los trabajadores a domicilio tienen derecho o no a concertar Contrato de Trabajo. El trabajo a domicilio difiere del trabajo en general, en los aspectos siguientes:

- a).- El trabajador a domicilio labora en su propio domicilio o en lugar libremente elegido por él.
- b).- Lo hace fuera de la vigilancia directa del patrón.
- c).- Tiene anuencia para realizarlo con ayuda de su familia.

En estos aspectos, hay muchos trabajadores que no laboran dentro de los locales de la empresa, como los empleados del transporte en general, ya sea por aire, mar o tierra y los agentes viajeros, para no citar mas que a unos-

(20).- Betti Evimilir, Forma General del Negocio Jurídico segunda edición, Revista de Derecho Privado, Madrid 1959 pág. 39

cuantos. Además todos los trabajadores laboran fuera de la vigilancia directa del patrón y sin embargo, a ninguno de ellos se les puede negar los derechos de auténticos -- trabajadores.

Según la definición dogmática, el trabajador a domicilio puede concertar Contrato de Trabajo porque el hecho de que le sea permitido contar con la ayuda de familias, -- como se aclaró anteriormente, no es impedimento.

Ahora bien, si lleva todos los requisitos para sa--- tisfacer las exigencias del contrato de trabajo, también gozará en el orden jurídico de todas las prerrogativas y sanciones que surjan del negocio jurídico concertado.

E).- VENTAJAS DEL TRABAJO A DOMICILIO

Con el trabajo a domicilio, se encuentra una fuente auxiliar de ingresos, porque una vez que se ha cumplido -- con las horas de trabajo en la industria donde se labora se puede utilizar parte del tiempo restante a realizar es ta clase de trabajo a efecto de percibir cierta ganancia que de alguna manera ayudara a la familia a disminuir los innumerables problemas económicos existentes con motivo -- de los pésimos salarios que por necesidad se ven obliga-- dos a aceptar en las relaciones de trabajo.

Otra ventaja la encontramos en la oportunidad que se les brinda a las personas impedidas físicamente, ya que -- al realizar una actividad productiva dejando de ser una -- carga en la familia, convirtiéndose por otra parte en per sonas útiles a la sociedad.

Por lo que respecta a las mujeres es un magnífico -- campo de acción ya que pueden trabajar sin abandonar el -- cuidado de sus hijos, además de que el ejemplo diario de trabajo puede crear en ellos el hábito del mismo y el de-

seo de superación, claro está que todas estas aparentes - ventajas lo serían realmente si no fueran explotados por los patrones como lo son hoy día.

F).- INCONVENIENTES DEL TRABAJO A DOMICILIO

No obstante que existen normas que protegen y tutelan los derechos de estos trabajadores, no se lleva a cabo un control estricto por parte de las autoridades sobre la aplicación de los salarios que se pagan.

El empleo de mujeres y menores favorece a los explotadores porque, como se trata de operarios dispersos, sin contacto personal permanente, les permite estipular salarios mas bajos.

Carlos Marx (21) en su libro "El Capital" al referirse a esta modalidad del trabajo expresó:

"Esta explotación en la industria a domicilio es aún mas vergonzosa que en la manufacturera; porque la fuerza de los trabajadores se aminora estando dispersos y da lugar a que prosperen una serie de voraces parásitos intermedios entre el patrón propiamente dicho y el obrero; porque el trabajo a domicilio lucha con la producción de maquinaria o cuando menos con la explotación manufacturera en esa misma rama; porque la pobreza impone al obrero las condiciones mas miserables de espacio, luz, ventilación, etc. porque aumente la irregularidad de la ocupación y, finalmente porque el número de obreros convertidos en "superfluos" en la gran industria y en la agricultura busca - aquí su último refugio haciendo que la competencia entre los mismos, llegue a su máximo".

Por todas estas causas muchos tratadistas son partidarios de la abolición del trabajo a domicilio; otros menos exaltados y con mucha mejor visión de la realidad han luchado para incluirlos dentro de las legislaciones laborales (21).- Carlos Marx, El Capital, traducción de Manuel Pedrosa; Madrid, Editorial Aguilar 1931.

rales y son los que han logrado mas éxito en la defensa - de estos trabajadores.

G).- SUJETOS EN EL TRABAJO A DOMICILIO

En la relación jurídica individual a la que corresponde el contrato de trabajo a domicilio, los sujetos --- son: a).- Trabajador b).- Patrón o Empresario.

Según nuestra Ley Federal del Trabajo, EL ARTICULO - 313 DICE:

"Trabajador a domicilio es la persona que trabaja -- personalmente o con la ayuda de miembros de su familia pa -- ra un patrón".

Hay que determinar cuando una persona puede adquirir el carácter de trabajador. Al respecto existen dos criterios para unos: el trabajador es el que pertenece a la clase trabajadora y para otros, es el prestador de un servicio personal, en virtud de una relación jurídica de trabajo.

Sin el menor análisis, el primer criterio queda desechado porque el concepto de clase social es de naturaleza .político-económica y por ende, sin ningún valor para explicar la categoría jurídica de trabajador. El trabajador - forma la clase trabajadora y no se podría integrar ésta - si no existiera aquél.

El segundo criterio es reconocido en todas las legislaciones del mundo.

PATRON.- Al comienzo de las relaciones humanas se -- entendía por patrón a la persona que vigilaba y protegía

a los que les prestaban servicios. Poco a poco se fue -- desvirtuando el concepto en vista de que el patrón se convirtió en el amo absoluto de la esclavitud.

Pasó después a ser el patrón, el burgués que contrata el servicio de otras personas para explotarlas en beneficio propio.

En muchas legislaciones se ha dado en llamar el patrón, empleador o dador de trabajo.

El artículo 10 de la Nueva Ley se refiere a: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Y el artículo 16 define a las empresas y al establecimiento como: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal agencia u -- otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a las relaciones de los fines de la empresa".

Por primera vez se define en la legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento. Generalmente se habían aceptado como ideas sinónimas, pero ahora se hace una distinción que posiblemente si no es muy técnica -- sí sirve para diferenciar entre una identidad y otra. La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios. En efecto, el empresario ya no puede decir, remedando a Luis XIV: "la empresa soy yo". El nuevo concepto de empresa establece la responsabilidad de la misma frente a -- los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la -- ley; pero una empresa también puede contraer obligaciones de otra índole que no sean laborables, mas el conjunto de bienes de la misma responde directamente a los trabajado-

res con la preferencia que a éstos corresponde conforme a las leyes.

H).- ELEMENTOS DEL TRABAJO A DOMICILIO

Los elementos en cuestión son dos: la prestación de servicios por parte del trabajador y la remuneración o salario por parte del patrón.

El artículo 82 de la Nueva Ley Federal del Trabajo - especifica que: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por - unidad de obra, a comisión, a precio alzado o de cual---- quier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar - la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su caso, proporciones para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo."

Ahora bien, esta misma ley al referirse al salario - de los trabajos a domicilio, en su artículo 323, expone:- "Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán - ser menores de los que paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el -- trabajo."

I).- ANALISIS COMPARATIVO DEL TRABAJO A DOMICILIO EN LA - ANTIGUA Y EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del trabajo contiene preceptos mate-

riales, formales y de carácter administrativo que se desprenden del art. 123 constitucional.

Las autoridades del trabajo comprenden dos categorías:

1.ª Las Jurisdiccionales.- Como la Junta de conciliación y arbitraje.

2.- Las Administrativas.- Como la secretaría de -- trabajo y prevención social.

La primera Ley Federal del Trabajo fué promulgada durante la presidencia constitucional del Sr. Lic. Pascual Ortiz Rubio, publicada en el "diario oficial" del 18 de agosto de 1931.

En esta ley se consigna el trabajo a domicilio en el título 11 capítulo XVIII, de las pequeñas industrias, de la industria familiar y del trabajo a domicilio, la mención del salario se encuentra en los capítulos IV y V.

La Nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigencia el 10. de mayo de 1970, considera el trabajo a domicilio entre los trabajos especiales y le ha dedicado 20 artículos de suma importancia y que en su mayoría son nuevos, por otra parte señalaremos los art. consignados en la ley de 1931 y que se refieren al trabajo a domicilio para el efecto de darnos cuenta de las modificaciones y adiciones que se hicieron a la ley respectiva, así mismo haré una crítica a los que considere pertinente.

LEY DE 1931.

ART.- 207.- Es trabajo a domicilio el que desempeña toda persona a quien se entrega artículos de fabricación y materias primas, para que sean elaboradas en su -- propio domicilio o en cualquier otro lugar, pero fuera de

la vigilancia o la dirección inmediata de la persona que ha proporcionado el material.

ART.- 212.- Los talleres familiares, las pequeñas industrias y el trabajo a domicilio, estarán bajo la vigilancia de inspectores del trabajo y en ellos se observarán todas las disposiciones relativas a salubridad e higiene.

Este artículo resulta a la vista que su objetivo - basico fué el que se estableciera la vigilancia por parte de inspectores con el fin de que los trabajadores laboraran en condiciones de salubridad e higiene.

Es criticable que este precepto jamás se llevó a cabo en la práctica, es decir no existía el debido cumplimiento del mismo, toda vez que los trabajadores a domicilio laboraban y en muchos casos aún laboran en condiciones insalubres.

ART. 213.- Los inspectores vigilarán de manera especial y bajo su más estricta responsabilidad, que la remuneración que reciban los trabajadores a domicilio, en ningún caso sea inferior a la que correspondería por igual rendimiento si trabajaran en el taller.

Observamos que la intención del legislador en este precepto legal, aunque no está especificado claramente, - fué que los trabajadores a domicilio percibieran cuando menos el salario mínimo, ya que los trabajadores que laboraban en el taller, gozaban de este y además de otras prestaciones que el trabajador a domicilio no tenía, sin embargo sabemos que tampoco se cumplió con este precepto, - yendo en detrimento de esta clase de trabajadores que tantas veces ha sido despiadadamente explotados.

Art. 314.- Cuando un Inspector descubra que algún

trabajador a domicilio no percibe la debida remuneración levantará el acta correspondiente, que firmarán el trabajador y el patrón; si quiere hacer o y la remitirá a la junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, la que procederá a exigir el pago de la diferencia, en los términos del art. anterior.

La medida protectora que contiene este artículo en favor del trabajador a domicilio realmente fué muy acertada el cual hubierá quedado perfecto si los inspectores fueran consientes de la responsabilidad que les fué confiada y así evitar a toda costa los sobornos por parte de los patrones.

ART. 215.- El contrato que se refiere al trabajo a domicilio, deberá hacerse forzosamente por escrito y por triplicado, quedando el patrón obligado a prestarlo a la junta de Conciliación y Arbitraje competente en un plazo que no exceda de tres días hábiles, la que dentro de igual término procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad; en caso de que el contrato no estuviese ajustado a la ley, la junta, dentro de tres días hará a las partes las observaciones correspondientes para que hagan las modificaciones respectivas en el mismo plazo, debiendo el patrón presentar dicho contrato conforme a esta disposición.

Aprobado que sea el contrato, se entregará un ejemplar a cada parte y otro se remitirá a la autoridad encargada de vigilar el cumplimiento de los contratos de trabajo.

Se impondrá una multa de cien a cinco mil pesos al patrón que se abstenga de celebrar, remitir o modificar el contrato de trabajo en los términos de este artículo.

Los empleados o funcionarios de la junta que no --

cumplan con estas disposiciones, serán sancionados en los términos del art. 649 de esta ley.

ART. 216.- Serán facultades y obligaciones de los inspectores:

I.- Llevar por triplicado un registro de las pequeñas industrias y trabajos a domicilio que existan en cada Municipio. Un ejemplar quedará en su poder, otro será enviado a la junta de Conciliación y Arbitraje respectiva y el tercero a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II.- Formar una relación de los obreros que trabajen en las pequeñas industrias, talleres familiares y a domicilio, conforme a los datos que mensualmente den los patrones o que ellos recojan, y

III.- Visitar periódicamente los talleres y cuidar de que se cumplan las disposiciones de esta ley, consignando en todo caso las infracciones.

Art. 217.- Si las obras contratadas por los empresarios de pequeña industrias y de trabajo a domicilio se distribuyen entre trabajadores extraños al taller, los patrones estarán obligados a llevar una lista en la que constarán los nombres, domicilio, trabajos entregados y el valor de la mano de obra por pieza. Los trabajadores tendrán derecho a pedir a los inspectores la revisión de dichas listas.

Me parece haberse impuesto sabias medidas de protección en estos artículos, que con toda seguridad a estas alturas el trabajador a domicilio ya se hubiese liberado en buena parte de la explotación del patrono, si las autoridades del trabajo vigilaran en forma estricta la aplicación de estos.

LEY DE 1970

ART. 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior se regirá por las -- disposiciones de esta ley.

Este precepto establece las bases fundamentales de lo que debe entenderse por trabajo a domicilio. Consideramos muy oportuno transcribir el comentario que hace el maestro Trueba Urbina a este artículo, toda vez que como se advierte viene a demostrar que la relación de trabajo se establece entre patrón y trabajador, independientemente de que exista o no la dependencia directa entre ambos, como lo afirma el maestro en su acertada y revolucionaria teoría integral.

Esta clase de trabajo generalmente es desarrollado por las mujeres en el seno de su propio hogar, con ayuda de sus hijos y parientes; tratándose de costureras, las cuales han sido explotadas en forma despiadada por los patrones, con salarios irrisorios, su protección y reivindicación se encuentra en manos de las autoridades administrativas, las que deben dictar las medidas que sean convenientes para el cumplimiento eficaz de la Ley. Por otra parte el precepto corrobora nuestra Teoría integral en cuanto que la legislación del trabajo debe aplicarse a toda prestación de servicios, sin que sea requisito la llamada subordinación, ya que no es propiamente subordinación el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan de la presentación de un trabajo personal y el pago de salario, como la define hibridamente la exposición de

motivos de la Ley.

ART. 312.- El 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 y posteriormente los venda al mismo patrón y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

En este artículo se establece la relación del trabajo a domicilio con la entrega de la materia prima al trabajador y la devolución de esta ya confeccionada.

ART. 313.- Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón

Este artículo nos indica que el trabajador a domicilio es aquel que desarrolla por si solo o con la ayuda de cualquier miembro de su familia el trabajo que le encomienda el patrón, considerándose como tales a los conyuges, los ascendientes y los descendientes en lugar distinto al de la fábrica.

ART. 314.- Son patronos las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

ART. 315.- La simultaneidad de patronos no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.

A través de este artículo nos percatamos que el trabajador puede tener varios patronos sin perder los derechos que le conceda la Ley en lo referente a los intermediarios, el punto se comentó ampliamente al hablar de los sujetos de trabajo a domicilio.

ART. 316.- Queda prohibida la utilización de intermediarios. En el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, registrá lo dispuesto en el artículo 13.

ART.- 13.- No serán considerados intermediarios, - sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con obligaciones contraídas con los trabajadores.

El comentario que hace al respecto el maestro Trueba Urbina me parece muy acertado por lo que a continuación lo transcribiremos.

"Se trata de lograr una protección efectiva de -- los trabajadores a domicilio, ya que si el patrón o empresa que los contrate no dispone de elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones con los trabajadores, será solidariamente responsable de las mismas la empresa o patrón que se beneficie directamente ya sea aprovechando o vendiendo los productos del trabajo a domicilio.

ART. 317.- 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.

Como se advierte este precepto tiene como objeto - indirecto de que los patrones no escapen a las obligaciones que les marca este capítulo ya que al estar registrados

facilitarán la labor de los inspectores del trabajo y como consecuencia el debido cumplimiento de esta ley.

ART. 318.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro sera entregado a la Inspección del trabajo . El escrito contendrá:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II.- Local donde se ejecutara el trabajo;

III.- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV.- Monto del salario, fecha y lugar de pago; y

V.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

ART.- 319. El escrito a que se refiere el artículo anterior debera entregarse por el patrón, dentro de un termino de tres días hábiles, a la Inscripción del trabajo, la cual, dentro de igual, termino procederá a revisar lo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la ley, la Inscripción del trabajador, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones respectivas correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inscripción del Trabajo.

El comentario que el maestro hace al respecto, me parece correcto por lo que a continuación lo transcribiremos.

"La intervención de la Inscripción de trabajo es indispensable en el trabajo a domicilio; dependiendo de la, eficiencia de ésta el cumplimiento de las disposiciones respectivas, para que el derecho de los trabajadores que son explotados en su propio

hogar no se conviertan en letra muerta".

ART. 320.- Los patrones están obligados a llevar un libro de registro de trabajadores a domicilio", autorizados por la Inscripción del Trabajo, en el que se constarán los datos siguientes:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;

II.- Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;

III.- Naturaleza calidad y cantidad del trabajo;

IV.- Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;

V.- Forma y monto del salario y

VI.- Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.

Como podrá observarse este precepto consigna una buena medida de protección al trabajador a domicilio ya que se obliga al patrón a tener un registro de esta clase de trabajadores, lo cual quiere decir que si existiera el debido cumplimiento de este artículo el trabajador muy difícilmente escaparía a los beneficios que la ley señala en su favor.

ART. 321.- Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada autorizada por la Inspección del trabajo, que se denominará -

"Libreta de trabajo a domicilio y en la que se anotarán - los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del art. anterior y en cada ocasión que se proporcione trabajo, ---.. los mencionados en la fracción IV del mismo artículo.

Los artículos 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, - 329, 330 por su importancia que revisten los trataremos - más ampliamente en el capítulo que sigue ya que son parte medular de esta tesis.

C A P I T U L O I V .

EL SALARIO MINIMO DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- A).- Analisis de los artículos 322, 323, 324, 325 326, 327, 328, 329 y 330 de la Ley Federal del -- Trabajo.
- B).- El Salario Mínimo de los Trabajadores a Dom
cilio.
- C).- Relación del Salario Mínimo de los Trabajado
res a Domicilio y la Teoría Integral.
- D).- El artículo 881 del Código Laboral.
- E).- La supervisión de la Inspección para el cum
plimiento de los Salarios Mínimos

C A P I T U L O IV.

EL SALARIO MINIMO DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A).- ANALISIS DE LOS ARTICULOS 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329 y 330 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En este capítulo trataremos de analizar a fondo los artículos que dejamos pendientes en el capítulo anterior.

ART.322.Las Comisiones Regionales y Nacional de los Salarios Mínimos fijarán los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración entre otras, las circunstancias siguientes.

I.- La naturaleza y calidad de los trabajadores.

II.- El tiempo promedio para la elaboración de los productos.

III.- Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos y,

IV.- Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

Los libros a que se refiere el artículo 320 estarán permanentemente a disposición de las Comisiones.

Considero que también debería tomarse en cuenta la inminente alza de precios en los artículos de primera necesidad una vez que el salario mínimo es fijado por las comisiones, además la frecuencia con que estos están subiendo en el mercado, ocasionandose con esto la inestabilidad económica familiar del trabajador a domicilio, pues esto desvirtúa el valor adquisitivo del salario mínimo profesio

nal y consecuentemente se deja de cumplir con la finalidad que el legislador quiso darle al salario mínimo en el art. 90 de la Ley Federal del Trabajo, al decirnos que -- este debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

ART. 323.- Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para la que se realice el trabajo.

Los derechos que se consignan en este precepto a favor de los trabajadores a domicilio, bienen realmente a reivindicarlos de las multiples explotaciones que han sufrido por parte de los patronos y a situarlos en igualdad de derechos asignados al trabajador que confecciona ropa en las fábricas representando esto un avance y una verdadera conquista para esta clase de trabajadores.

ART. 324.- Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;

II.- Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas.

III.- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

IV.- Hacer constar en las libretas de cada trabajador al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y

V.- Proporcionar a los Inspectores y a las Comisiones del Salario Mínimo los informes que les solicitan.

El comentario que en relación con este artículo hizo el maestro Trueba Urbina me parece muy acertado y por lo tanto se transcribirá a continuación.

"Aparentemente existe una contradicción entre lo preceptuado por la fracción II y el artículo 314 ya que en este último se establece que el patrón puede suministrar o no los útiles o materiales de trabajo, en tanto que en la fracción II se le impone como obligación a los patrones el de proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas; en realidad, la contradicción es aparente, ya que existirá esta obligación cuando precisamente se haya convenido en el escrito de condiciones de trabajo a domicilio, que el patrón proporcione al trabajador los útiles o materiales de trabajo". (22)

Art. 325.- La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho al trabajador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido.

Las medidas tomadas en este artículo me parecen justas ya que no es posible dejar al arbitrio de los patrones el proporcionar el material en días y horas distintas a las convenidas, pues esto repercute en detrimento del trabajador cuando este tiene un ingreso mayor al salario mínimo.

Por otra parte considero que debería ir aunado a la indemnización que se establece en favor del trabajador por dicho incumplimiento de las fracciones señaladas con anterioridad, una fuerte multa a fin de ejercitar mayor precisión y así evitar que el trabajador deje de percibir los ingresos que podría alcanzar si no se incurriera en dicho incumplimiento por parte de los patrones.

(22).- TRUEBA URBINA.- Ley Federal del Trabajo.- 5a. Edición.- Pág. 141.

ART. 326.- Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón.

II.- Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenidas y acostumbrada;

III.- Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y

IV.- Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por las disposiciones contenidas en el artículo 110 frac. I.

Toda vez que este artículo trata de las obligaciones de los trabajadores a domicilio, lo dejaremos fuera de comentario en virtud de que mi objetivo es proteger y defender a esta clase de trabajadores que sin consideración alguna se le explota.

ART.- 327.- También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.

ART. 328.- Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

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

ART. 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregúe al trabajador por su trabajo.

Por lo que respecta a los artículos que con anterioridad han quedado descritos solamente cabe hacer un comentario. Los trabajadores a domicilio a través de estos artículos han alcanzado por primera vez un descanso que muy merecido tienen y que no se les había querido reconocer en atención a los principios de explotación.

ART. 329.- El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el art. 48.

ART. 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

A continuación transcribiremos el comentario que hace el maestro Trueba Urbina al respecto por considerarlo pertinente y acertado.

"El no dar faena al trabajador a domicilio implica un despido injustificado, por lo que éste tiene derecho de ejercer la acción de reinstalación o de indemnización de acuerdo con el art. 48 expuesto con anterioridad" (23) (23).- ALBERTO TRUEBA URBINA.- LEY FEDERAL DEL TRAB.- 5a. Edic. Pág. 142.

ART.- 330.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I.- Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el Registro - de Patrones". en caso de que no lo estén, les ordenarán que se registrén apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta ley;

II.- Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los "libros de registro de trabajadores a domicilio" y las "Libretas de trabajo a domicilio";

III.- Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba o proporcione el trabajo.

IV.- Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

V.- Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;

VI.- Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad ; y

VII.- Informar a las Comisiones del Salario Mínimo - las diferencias de salarios que adviertan, en relación -- con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

Realmente para llevar a feliz término el contenido de este precepto en toda su extensión es necesario sancionar penalmente a los inspectores que infrijan el incumplimiento de sus obligaciones, pues estos muchas veces por desidia, morosidad o soborno desamparan a los trabajadores a domicilio.

B).- EL SALARIO MININO DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

Salario Mínimo Profesional que para los años 72-73, asignó la Comisión Nacional de Salarios para las costureras de confección de ropa en trabajo a domicilio.

TRABAJO A DOMICILIO	ZONA	SALARIO PROFESIONAL.
COMARCA LAGUNERA	19	\$ 39.10
COAHUILA SALTILLO	21	39.20
NUEVO LEON SALINAS HGO.	23	38.20
MONTERREY AREA METROPOLITANA	25	45.90
AGUSCALIENTES	39	32.40
SAN LUIS POTOSI SUR	41	34.90
JALISCO BOLAÑOS LOS ALTOS	46	28.80
GUADALAJARA AREA METROPOLITANA	74	47.10
PUEBLA AREA METROPOLITANA	78	41.15
VERACRUZ LLANURA COSTERA	83	43.05
YUCATAN MERIDA PROGRESO	108	36,30

Para todas las ramas de trabajo a domicilio se puede establecer el salario, tomando como base el salario mínimo profesional del trabajador del taller o fábrica, el cual señalaremos a continuación:

TALLERES O FABRICAS	ZONA	SALARIO PROFESIONAL.
BAJA CALIFORNIA NORTE	1	\$ 66.70
COAHUILA PIEDRAS NEGRAS	17	41.20
COMARCA LAGUNERA	19	37.80
NUEVO LEON SABINAS HIDALGO	23	36.70
NUEVO LEON MONTE MORELOS	26	36.60
TAMAULIPAS TAMPICO MADERO		
ALTAMIRA.....	31	46.70
DURANGO CENTRO	35	30.05
AGUAS CALIENTES	39	31.50

SAN LUIS POTOSI SUR	41	\$ 34.00
JALISCO BOLAÑOS LOS ALTOS	46	28.25
GUADALAJARA AREA METROPOLITANA	47	41.70
JALISCO CENTRO	49	33.35
GUANAJUATO CENTRO	54	37.05
QUERETARO QUERETARO	57	34.30
MICHOACAN URUAPAN LOS REYES HGO.	67	30.60
ESTADO DE MEXICO TOLUCA	70	40.45
ESTADO DE MEXICO ESTE	73	40.25
DISTRITO FEDERAL AREA METROPOLITANA.....	74	46.85
MORELOS	75	39.05
PUEBLA SIERRA	77	34.00
PUEBLA AREA METROPOLITANA	78	39.80
PUEBLA CENTRO	79	36.00
PUEBLA SUR	80	36.60
VERACRUZ LA SIERRA	82	39.10
VERACRUZ LLANURA COSTERA	83	41.65
YUCATAN MERIDA PROGRESO	108	35.15

El anterior sistema descrito con anterioridad a este es aplicable en las diversas zonas económica en que se encuentra dividido el país es decir, el trabajador a Domicilio debe percibir cuando menos el salario mínimo que se fije en las zonas respectivas donde presten sus servicios.

Cabe hacer notar que las violaciones a los salarios mínimos que han fijado las comisiones en las diversas zonas económicas entrañan el delito de fraude.

C).- RELACION DEL SALARIO MINIMO DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO Y LA TEORIA INTEGRAL.

La fijación de los Salarios Mínimos de los trabajadores a Domicilio y la protección que actualmente han alcanzado, va muy de acuerdo con la Teoría Integral del maestro Trueba Urbina, ya que esta es proteccionista y reinvidicatoria.

El maestro resume su Teoría Integral en su libro Nuevo Derecho del Trabajo de la siguiente manera:

" Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social no como aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del art. 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación de la primera Guerra Mundial en 1918 y firma del tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicatoria a la luz de la Teoría integral, la cual resumimos aquí.

10.- La Teoría Integral divulga el contenido del art. 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

20.- Nuestro derecho del trabajo, a partir del 10. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende; a los obreros jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, (a domicilio) etc. a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil así como las relaciones personales entre

factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc. del Código Civil así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc. del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la ley anterior.

3o.- El Derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

4o.- Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (Art. 107, fracción II, de la constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

5o.- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 = precepto revolucionario - y de sus leyes reglamentarias productos de la democracia capitalista - sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bie-

nestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país". (24).

Como vemos, los trabajadores a domicilio encajan dentro de la Teoría Integral y a ella se debe realmente la protección que han alcanzado, con motivo de la influencia que ha producido dentro del criterio de los legisladores.

A continuación el Maestro Trueba Urbina nos sigue hablando de su Teoría Integral en la siguiente forma:

" A la luz de la Teoría Integral, nuestro DERECHO DEL TRABAJO no nació del derecho privado, o sea, desprendido del Código Civil, sino de la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana: es un producto genuino de ésta, como el derecho agrario, en el momento cumbre en que se transformó en social para plasmarse en los artículos 123 y 27. No tiene ningún parentesco o relación con el derecho público o privado: es una norma eminentemente autónoma que contiene derechos materiales e inmanentes y exclusivos para los trabajadores que son las únicas personas humanas en las relaciones obrero patronales. Por tanto, el jurista burgués no puede manejarlo lealmente en razón de que está en pugna con sus principios, por lo que incumbe al abogado social luchar por el derecho del trabajo".- (25)

La Teoría Integral se ha preocupado porque los trabajadores a domicilio tengan un salario mínimo como garantía a su trabajo así como de las demás prestaciones que se han establecido para los trabajadores en general.

El argumento más fuerte que sirvió de base a la teo

(24) ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nuevo Derecho del trabajo - Pág. 223.

(25) ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nuevo Derecho del Trabajo - Pág. 224.

ría integral para proteger al trabajador a domicilio con un salario mínimo, lo fué el hecho de que en la relación de trabajo no es necesario el principio de la subordinación, postulado que trajo como consecuencia la protección de estos y otros trabajadores más.

D).- EL ART. 881 DEL CODIGO LABORAL

Nuestra Ley Federal del Trabajo, a través de su artículo 881 establece la sanción que ameritan los patrones que no cumplan con la observancia de las normas protectoras del trabajo a domicilio y que ya fueron estudiadas en el inciso primero de este mismo capítulo.

En razón de lo anterior, los patrones que dejen de pagar el Salario Mínimo asignado a los Trabajadores a Domicilio, se hacen acreedores a las sanciones señaladas en el artículo citado con anterioridad y las cuales se hacen consistir en una multa de \$500.00 a \$5.000.00.

Realmente la sanción que se ha establecido para los patrones en caso de incumplimiento de lo previsto por el artículo 881 de nuestra ley, en la práctica ha resultado inoperante, primeramente porque los patrones ya tienen por sistema evadir toda clase de responsabilidad laboral, mediante ciertas cantidades de dinero que tienen destinadas para los casos de inspección que realiza la Secretaría del Trabajo.

Por otra parte, la falta de vigilancia que se realiza en el trabajo de los inspectores, ha ocasionado que estos se vean tentados y generalmente a aceptar las cantidades que los patrones les ofrecen a cambio del silencio que deben guardar en cuanto a las anomalías que se presentan en la aplicación de los Salarios Mínimos y en otras obligaciones que en igual forma deben cumplir los patrones.

Así mismo nos damos cuenta que la ignorancia y la -
escasa preparación cultural de la gran mayoría de los tra-
bajadores a domicilio ha motivado que estos no denuncien-
las violaciones patronales a la ley, trayendo como conse-
cuencia que estos sigan siendo víctimas de la voraz explo-
tación patronal, por lo que debe enseñarse al obrero --
los derechos que tiene obligando al patrón a hacerlo en las
mismas fuentes de trabajo.

También es importantísimo hacer del conocimiento de-
los trabajadores a domicilio que hay inclusive sanciones-
penales como la contenida en la frac. XVII del artículo -
387 del Código Penal en relación con el art. 386 de la --
misma ley, con el propósito de que estos esten concientes
de sus derechos y así puedan ejercerlos en contra de los -
patrones, cuando estos dejen de aplicar los salarios míni-
mos establecidos en su favor.

A continuación transcribiremos el artículo a que me-
refiero con su respectiva fracción.

Art.- 387.- Las mismas penas señaladas en el artícu-
lo anterior se impondrán:

FRAC.- XVII.- Al que valiéndose de la ignorancia o -
de las nulas condiciones económicas de un trabajador a su
servicio, entregue cantidades inferiores a las que legal-
mente les corresponden por las labores que ejecutan o le-
haya entregado más comprobantes de pago de cualquier cla-
se que amparen sumas de dinero superiores a las que efec-
tivamente entrega.

El artículo en cuestión hace referencia a que deben-
aplicarse las penas señaladas en el anterior el cual se -
refiere a que el delito de fraude se castigará con las si-
guientes penas:

I.- Con prisión de tres días a seis meses y multa de

de cincuenta a quinientos pesos cuando el valor de lo de fraudado no exceda de esta última cantidad;

II.- Con prisión de seis meses a tres años y multa de cincuenta a quinientos pesos cuando el valor de lo de fraudado excediere de cincuenta pesos pero no de tres mil; y

III.- Con prisión de tres a doce años y multa hasta de diez mil pesos, si el valor de lo defraudado fuere mayor de tres mil pesos.

Cuando el sujeto pasivo del delito entregue la cosa de que se trata a virtud no sólo de engaño, sino de maquinaciones o artificios que para obtener esa entrega se haya empleado, la pena señalada en los incisos anteriores se aumentará con prisión de tres días a dos años.

F).- LA SUPERVISION EN LA INSPECCION PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS SALARIOS MINIMOS.

La problemática que se presenta en la inspección para que se lleve a cabo el cumplimiento de las normas protectoras del trabajo a domicilio, dió como resultado el que hicieramos el presente inciso.

Pensamos en lo particular que la solución a este problema sería la creación de un CUERPO DE SUPERVISORES que se dedicara a velar por el debido cumplimiento de las labores que realizan los inspectores, reportando el incumplimiento de sus funciones que tienen encomendadas.

Para plantear la tesis que sustento, es necesario observar las normas que regulan la inspección del trabajo, por lo que a continuación transcribiremos los artículos que se refieren a la misma.

ART. 540.- La inspección del trabajo tiene las funciones siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II.- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV.- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V.- Las demás que le confieran las leyes .

ART.- 541.- Los inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II.- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo diurno o nocturno, previa identificación.

III.- Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo:

IV.- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V.- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI.- Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores y la adopción de peligro inminente;

VII.- Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII.- Los demás que les confieran las leyes.

Los inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

ART.- 542.- Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I.- Identificarse con credencial debidamente autorizada ante los trabajadores y los patrones:

II.- Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

III.- Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV.- Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V.- Las demás que les impongan las leyes.

ART.- 543.- Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

ART.- 544.- Queda prohibido a los Inspectores del Trabajo:

I.- Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;

II.- Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y

III.- Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

ART.-545.- La Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de Inspectores hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el art. 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federa--tivas.

ART. 546.- Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

I.- Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Haber terminado la educación secundaria;

III.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;

IV.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho - del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones:

V.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI.- No haber sido condenado por delito intencional - sancionado con pena corporal.

ART. 547.- Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del trabajo;

I.- No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;

II.- Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

III.- La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;

IV.- Recibir directa o indirectamente culaquier dádiva de los trabajadores o de los patrones; y

V.- No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico.

ART.- 548.- Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

I.- Amonestación;

II.- Suspensión hasta por tres meses; y

III.- Destitución.

ART.- 549.- En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes:

I.- El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado;

II.- El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior, fracciones I y II; y

III.- Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito para su decisión.

ART. 550.- Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo.

Es necesario que el legislador incluya dentro del artículo 545 de la Ley Federal del Trabajo, la creación de un determinado grupo de SUPERVISORES para que estos se encarguen de vigilar de una manera más estricta el trabajo de los inspectores, reportando de inmediato cualquier irregularidad ante el Director General de Inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es de suma importancia la creación de un cuerpo de SUPERVISORES, ya que con esto muchos problemas que se presentan en relación con las violaciones e incumplimiento de las normas protectoras de los trabajadores a domicilio quedarían solucionados y los patrones dejarían de tener menos probabilidades de violar la ley, puesto que el inspector, al sentirse vigilado cumpliría con mayor honestidad su función.

Ahora bien la forma como la SUPERVISION FUNCIONARIA, sería mediante un sistema rotatorio de zonas, que originen situaciones como las que actualmente se están presen-

tado.

Como refuerzo a la supervisión, sería bueno además, - que el Director General como persona encargada de sancionar el incumplimiento de las funciones encomendadas a los inspectores, imponga medidas más rigurosas que las contenidas en la frac. I y II del artículo 548, en otras palabras, todo inspector que sea reportado por incumplimiento de funciones que amerite acción penal y que en la investigación haya resultado culpable, debe aplicarse la frac. III del artículo anteriormente indicado, a efecto de poner un alto a todas las injusticias que se cometen en contra de los trabajadores a domicilio, los cuales han dejado muchas veces de percibir el salario mínimo por falta - de responsabilidad en los inspectores, por otra parte el Director debe estar conciente del cargo que desempeña -- haciendo del conocimiento de la autoridad competente toda irregularidad que cometan los inspectores y que desde luego entrañen la comisión de un delito a fin de que el Ministerio Público se avoque a la investigación correspondiente y se proceda penalmente contra ellos en caso de que resulten elementos suficientes de culpabilidad.

CONCLUSIONES

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

1.- Todos los trabajadores como se sabe son explotados a través de la jornada de trabajo, los trabajadores a domicilio no podrían ser la excepción.

2.- En la mayoría de los casos, los trabajadores a domicilio quedan fuera de control de las autoridades del trabajo.

3.- Los Trabajadores a Domicilio, se ven obligados a laborar jornadas mayores de 8 Hs, y en ocasiones hasta de 14 Hs.

4.- Otra manera de explotar a los trabajadores a domicilio se hace consistir en los salarios inferiores a los reales fijados en la Ley Federal del Trabajo (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos) pues la falta de inspección o vigilancia permite que el patrón evada la obligación de pagar el salario mínimo general y profesional.

5.- El trabajo a domicilio es un mal necesario que debe prevalecer y por lo tanto se justifica su existencia pero debe ponerse especial atención en cuanto a su vigilancia, reglamentandolo debidamente con normas de protección más amplias para el trabajador y más estrictas para el patrón.

6.- Se debe dar amplia difusión de las normas protectoras de los trabajadores a domicilio, consagradas en la Ley Federal del Trabajo por los medios más idoneos como podrían ser, la radio, la televisión, la prensa, los sindicatos, así como las mismas fuentes de trabajo a fin de que conozcan sus derechos los ejerciten y exijan su cumplimiento.

7.- Aún poniéndose en la situación utópica e hipotética de que el trabajador a domicilio se le pagase el salario que legalmente le correspondiera, este no les es suficiente debido entre otras cosas al constante encarecimiento del costo de la vida, por lo que las Comisiones en cargadas de fijar el salario mínimo, deben ser más acordes con la realidad y considerar las múltiples y diferentes situaciones económicas que prevalecen en el país.

8.- Tomando en consideración que las medidas tomadas para dar solución a las constantes violaciones de las normas protectoras y reivindicadoras del trabajador a domicilio no han sido suficientes, hace falta la creación de un DEPARTAMENTO DE SUPERVISORES de los Inpectores dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a efecto de que estos se encarguen de vigilar la labor realizada por estos, evitando así las incesantes transgresiones a la Ley del Trabajo.