

106
28

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON



ANALISIS JURIDICO DEL ARTICULO 347 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

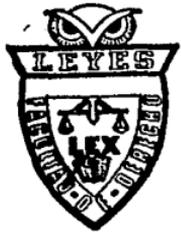
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JORGE ALBERTO FLORES VELAZQUEZ



Asesor:

Lic. Jesús Castillo Sandoval

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX.

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

I N D I C E

INTRODUCCION.	
CAPITULO I. EL HOMBRE.	1
1.- El Trabajador.	2
a) Asalariados.	3
b) Servidores del Estado.	6
c) Ejidatarios.	8
2.- El Empleado y el Empleador.	10
3.- Situación de los Trabajadores de Confianza y la <u>Pro</u> blemática de su Verdadera Naturaleza en los Medios- de Producción Capitalista.	15
CAPITULO II. RELACION DE TRABAJO.	19
1.- Contrato.	19
2.- Contrato Individual de Trabajo.	34
3.- Contrato Colectivo de Trabajo	41
4.- Naturaleza del Sindicato en la Defensa de los Dere- chos Sociales.	51
CAPITULO III.- LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION - SOCIAL COMO ORGANO JURISDICCIONAL DE LAS RELACIONES _ OBRERO-PATRONALES Y SAUCIONES DE LA MISMA.	59

1.- Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adies- tramiento.	60
2.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.	67
3.- La Inspección de Trabajo, su Problemática y su Al- cance en el Derecho Laboral.	73
 CAPITULO IV.- EL SALARIO MINIMO EN LA RELACION CON LOS TRABAJADORES.	 81
1.- La Insuficiencia del Salario Mínimo.	82
2.- Los incentivos, la Alternativa para los Trabajado- res.	99
a) La Propina Obligatoria.	104
3.- La Crisis Económica y la Propina	107
Meseros, Garroteros, Maleteros, Chicharos, etc.	112
CONCLUSIONES.	115
 BIBLIOGRAFIA.	 119

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

Entre los primeros preceptos positivos sobre el salario, que se tiene conocimiento tenemos nosotros el Código de Hamurabi que apareció o tuvo vigencia aproximadamente unos 2000 años antes de la era cristiana y en el cual, ya se consignaban en su texto la fijación de los salarios mínimos para algunos trabajos como por ejemplo jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y algunos otros oficios, entregado de modo más o menos completo al albedrío de las partes lo cual equivalía al predominio abrumador del patrón. En cuanto al estudio que estamos siguiendo se inicia con el intervencionismo estatal en el cual, el estado va a tener una ingerencia directa sobre la implantación de los derechos de los trabajadores e inclusive el mismo estado será quien proteja esos derechos, prolongándose a través de las negociaciones que resulten de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo.

Ahora bien, tomando en cuenta que se acostumbra donar u obsequiar al trabajador una cantidad de dinero, tal es el objeto de la propina. Ya que en la generalidad de los servicios,

independientemente de la obligación del patrón de retribuir tales servicios, los usuarios de los mismos para el mejor recuerdo de éstos, lo entregan directamente al trabajador en toda clase de servicios y en todo caso la propina formará parte del salario para los efectos de las indemnizaciones.

Generalmente la remuneración del salario no es compensatorio del trabajo desarrollado, constituyéndose la plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre. Tomando en consideración que el salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador.

Una de las formas de remuneración del servicio prestado es la propina, y que tiene por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia y como única fuente de ingreso del trabajador es la propina.

Es por lo tanto para los trabajadores de propina para quien se dirige este sencillo trabajo de tesis, para poder determinar si la propina es o no obligatoria y si el empleado se gana aquella con su profesionalismo en el servicio que presta y de ese modo lo gratifique el cliente con la propina.

C A P I T U L O I

EL HOMBRE

La Revolución Mexicana vino a modificar la estructura socioeconómica de la Nación, con base en el principio de justicia social, el cual constituyó el objetivo fundamental de este gran movimiento. Al incorporarse la gran mayoría de la población al proceso productivo y reconocerse que los trabajadores son los principales generadores de la riqueza nacional, también se pugró por una mejor distribución de ésta.

En un régimen de derecho, este proceso revolucionario tenía que reflejarse en las normas jurídicas en todos sus niveles y, a su vez, traducirse en una evolución permanente de nuestra sociedad, es decir, que se convirtieron en disposiciones legales las reivindicaciones que en el curso de la lucha anterior obtuvieron los trabajadores, los campesinos y otros integrantes de la sociedad que se encontraban desprotegidos y que, con frecuencia, eran objeto de explotación económica.

Fué así como, después de prolongados debates y vigorosas intervenciones de quienes lucharon por tutelar en mejor for

ma a las clases más desvalidas, se impuso la tesis de incluir - en nuestra Ley Suprema las garantías sociales sobre aquello que, apoyada en la tradicional técnica legislativa, consideraba im-- procedente la inclusión. El constituyente de 1917 aprobó el 23 de enero el artículo 123; plasmando así en la Carta Magna, con-- magistral precisión, las aspiraciones de los trabajadores. De - esta manera quedaron sentadas las bases para que el legislador-- ordinario expidiera posteriormente leyes reglamentarias del pre cepto citado en las que se desarrollaran en forma más amplia - las bases mínimas establecidas en la constitución en este campo.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artícu-- lo 123, desarrolló este precepto, estableciendo las bases que - rigen la relación de trabajo en sus diversos aspectos, permiti-- endo que los trabajadores se organicen para ampliar y fortale-- cer su capacidad adquisitiva en unidades específicas para el - autoconsumo.

1. EL TRABAJADOR.

La ley no señala los elementos que singularicen al su jeto individual del derecho laboral.

Ante el vacío de la ley, tratamos de aportar los si-- guientes elementos para una definición

Dentro de la estructura jurídica actual, se admite la

existencia de asalariados, servidores del Estado y ejidatarios, cuyo análisis nos proponemos hacer a continuación.

a) Asalariados.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo establece textualmente la siguiente declaración: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"

De lo anterior podemos afirmar sin embargo, que es in completa la definición y un tanto inexacta.

El elemento específico que considera el legislador -- dentro de este concepto, es la relación de trabajo

"Se entiende por relación de trabajo - dice el artículo 20 del propio ordenamiento - cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

Teóricamente, esta retribución se establece bajo un -

régimen de absoluta libertad entre las partes. Al trabajador - no se le coacciona por ningún medio legal para que preste sus - servicios a una persona determinada o conforme a condiciones ar - bitrarias. El trabajador está en posibilidad de negarse a acep - tar cualquier estipulación que no convenga a sus intereses, de - la propia manera que el patrón a rehusar cualquier exigencia - que se aparte de la ley.

En principio, ambos sujetos del derecho obrero están - colocados en un plano de igualdad.

Pero la realidad nos presenta aspectos muy diversos.

Frente a la crisis permanente del capitalismo; cerra - das las puertas de la actividad productiva por saturación del - mercado; acosado por el hambre, el trabajador tiene que aceptar - las condiciones que le impone el patrón, por humillantes que és - tas sean.

La teoría de que la voluntad entre las partes es ley, - se derrumba ante el desequilibrio imperante.

Por otro lado vemos otro elemento específico, que es - la subordinación y al respecto hacemos nuestro el siguiente co - mentario: "La disposición es repugnante porque discrepa del sen - tido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y - especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la -

exposición de motivos del proyecto de artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". Por otra parte el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta al "contrato de trabajo evolucionado", como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto de "subordinación", para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de "subordinación" se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1871.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración."(1)

(1) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Septuagésima Edición. Editorial Porrúa. México. 1992. p. 26 y sig.

Ahora bien, si el elemento específico de la definición que analizamos es el contrato de trabajo, y la esencia del contrato de trabajo es el llamado más propiamente "salario", llegamos a la conclusión de que el artículo 8° de la Ley nos define lo que es un "asalariado"; pero no lo que es un "trabajador".

b) Servidores del Estado.

De la declaración hecha por el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, se deriva la del artículo 3° de la Legislación Federal del trabajo burocrático, cuyo texto expresa: Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales"

En esta forma queda delimitada una gran división de la clase obrera: trabajador de empresas privadas llamado más propiamente asalariado, y el trabajador burocrático.

En donde surge una diferencia entre ambas designaciones que es desde luego la categoría del patrón.

El estado actual no permite, en nuestro régimen político y social, un desprendimiento absoluto de su soberanía.

La expresión clásica de la doble personalidad no pasa de ser una afirmación teórica.

Y es que el Estado, a medida que se avanza en la estructura de los pueblos, define cada vez con mayor amplitud sus atributos de ius imperii. (Derecho de imperio o dominio).

El estatuto Jurídico garantiza un mínimo de conquistas alcanzadas por los trabajadores, con lo cual da principio el cumplimiento de los compromisos contraídos por el Gobierno de la Revolución; pero solamente en el medida en que estas conquistas no ponen en peligro su existencia institucional.

Por otra parte, hay que considerar la sustitución del contrato de trabajo por el nombramiento o la lista de raya.

Técnicamente, un contrato es el acuerdo de dos o más personas para producir o transferir obligaciones o derechos.

Dentro de la legislación obrera, la materia de este acuerdo es la prestación de un servicio mediante el pago de una retribución convenida (salario).

Tales elementos objetivos se contienen íntegramente en el nombramiento o en la inclusión en la lista de raya.

En estricto derecho, no puede hablarse, en consecuencia, de una diferencia sustancial; no hay una separación de contenido todavía, dentro de los servidores del Estado, el estatu-

to jurídico hace una nueva clasificación: "Los trabajadores -dice el artículo 4° se dividen en dos grupos: de confianza y de base."

El estatuto no define a los trabajadores de base. Si enumera una lista de funcionarios de confianza; de manera que -por exclusión, llegamos al supuesto lógico de que son trabajadores de base todas las personas no consideradas expresamente como de confianza y que reúnen los requisitos del artículo 5°.

Un tanto arbitraria la designación, ha continuado subsistiendo tal vez por inercia. Por lo que podemos concluir que un trabajador que tiene bajo su responsabilidad los intereses -del Estado puede ser merecedor de confianza o en caso contrario pudiera pensarse que los servicios públicos están en manos de -gentes poco honorables.

c) Ejidatarios.

Como consecuencia de la Revolución Mexicana de 1910,- surgió un nuevo tipo de trabajador reconocido por el artículo -27 de la Constitución Política del país.

El Código Agrario del 31 de diciembre de 1942 lo define en función del artículo 54 que textualmente dispone:

"Tendrán capacidad para obtener unidad de dotación o

parcela por medio de dotación, ampliación, creación de nuevo -
centro de población o acomodo en tierras ejidales excedentes, -
los campesinos que reúnan los siguientes requisitos:

I.- Ser mexicano por nacimiento, varón mayor de die-
ciseis años, si es soltero, o de cualquiera edad si es casado, -
o mujer soltera o viuda, si tiene familia a su cargo;

II.- Residir en el poblado solicitante por lo menos -
desde seis meses antes de la fecha de la presentación de la so-
licitud o del acuerdo que inicie el procedimiento de oficio, ex-
cepto cuando se trate de la creación de un nuevo centro de po--
blación o del acomodo en tierras ejidales excedentes;

III.- Trabajar personalmente la tierra, como ocupa--
ción habitual;

IV.- No poseer a nombre propio y a título de dominio,
tierras en extensión igual o mayor que la unidad de dotación; y

V.- No poseer un capital individual en la industria-
o en el comercio de dos mil quinientos pesos, o un capital agrí-
cola mayor de cinco mil pesos."

Angel Caso da la siguiente definición del ejido: "El
ejido es la tierra dada a un núcleo de población agricultor, -

que tenga, por lo menos, seis meses de fundado, para que la explote directamente, con las limitaciones y modalidades que la ley señala; siendo en principio, inalienable, inembargable, intransmisible, imprescriptible e indivisible". (2)

En el mecanismo de esta institución, la persona física e individual adquiere derechos en cuanto pertenece al ejido, y en cuanto realiza un esfuerzo personal productivo de acuerdo con el lema: "La tierra es de quien la trabaja"

2.- EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR.

Para iniciar este punto diremos que ante todo, una política de empleo significa -sustancialmente- una regulación de las operaciones de mercado, que son aquel orden de la actividad humana que realiza la interdependencia de las economías individuales. En segundo término, la política del empleo se traduce en una regulación del acceso al trabajo, en la promoción de su permanencia en él y, por último, en una tutela del cesante o de socupado, o empleado que busca ocuparse.

El primer tipo de normas, es propio del llamado "Derecho económico", el segundo, del "Derecho del trabajo" o "Dere-

(2) Caso, Angel. Derecho Agrario. Editorial Cooperativismo. México, 1960. p. 221.

cho laboral". Hasta ahora la doctrina, según una desgraciada -tendencia al encasillamiento, no ha visto la relación entre ambas disciplinas; no interesa aquí señalar caracteres dogmáticos comunes, la coincidencia de su desarrollo y otras notas secundarias similares, cuya catalogación suele sugestionar a ciertos -expositores. Impórtanos en cambio, aludir a circunstancias sustanciales, porque ellas hacen al tema de estas consideraciones.

El Derecho del trabajo está, no sólo inmerso en la economía, sino, sobre todo, en el propio Derecho económico; y -ello en medida tal, que la efectividad de sus prescripciones depende, de modo considerable, de la regulación de esa misma actividad económica.

El empleador, patrono o dador de trabajo, es sujeto del Derecho del trabajo -salvo ciertos sectores marginales, como el servicio doméstico- en tanto ejercite una actividad económica dirigida a la producción y al cambio de bienes y servicios, y es sujeto del Derecho económico por esa misma actividad, que importa siempre, porque es de su naturaleza, la realización de "operaciones de mercado". En una y otra disciplina, el empleador -agente de mercado- es sujeto paciente o activo, pero destinatario siempre de una regulación que se delimita no por la calidad subjetiva de quienes se comprenden en su ámbito, sino por la participación en procesos económicos objetivos y abstractos. Es principio axiomático, que todo el sistema normativo referido al trabajo, se traslada siempre, directa o indirectamente, me--

diata o inmediatamente, sobre el mercado, y en función de elemento del costo actúa presionando negativamente en unos casos o es factor de expansión en otros.

De allí que el trabajo, strictu sensu o más exactamente la prestación subordinada de trabajo, sea objeto de regulación principal por parte del Derecho Económico. Sin perjuicio de este rasgo distintivo, que hace a la circunstancia económica y a la oportunidad y conveniencia de la regulación, las normas de una y otra disciplina se distinguen por el método de su creación. Las normas de Derecho del trabajo, son autónomas o heterónomas según los casos, y los procedimientos previstos para su creación están reservados a los poderes y órganos del Estado y las entidades representativas de los intereses profesionales de empleadores y trabajadores; la ley, lato sensu y el convenio colectivo, son manifestaciones típicas. Las normas de Derecho económico —al menos entre nosotros— son siempre heterónomas y el procedimiento de su creación en todos sus grados y tramos, está reservado al Estado.

Por ello, una determinada regulación, no obstante encuadrarse en el Derecho del trabajo, puede corresponder por su finalidad, objetivo primordial que satisface y naturaleza, al Derecho económico. Las disposiciones que, en casos de excepción fijan montos o métodos retributivos —sin perjuicio de satisfacer también objetivos de política social— atienden de modo pre-

valente a la circunstancia económica y, en su consecuencia, introducen una regulación de la actividad del mercado, dirigida a estabilizar o corregir las condiciones de su funcionamiento, a echar las bases de una expansión futura y a orientar, consolidar o impedir el fracaso de objetivos de política económica. Otro tanto acontece con las medidas que regulan el empleo, que introducen métodos de contralor de las colocaciones de ciertas categorías de trabajadores o la hacen obligatoria o, simplemente, la fomentan, etcétera. En todos estos supuestos, la norma de Derecho del trabajo, más que como dada por la circunstancia económica, aparece condicionada por el sistema normativo propio del Derecho económico.

Para concluir diremos que de todos modos, basta lo expuesto para señalar en qué medida considerable las normas de Derecho del trabajo que regulan la situación del empleo, están -- condicionadas a su vez por las del Derecho económico y cómo, en tre ambas disciplinas, media una interrelación aún no suficientemente advertida.

Por otro lado tenemos que el derecho de trabajar, expresión del liberalismo jurídico que arranca de Kant y que tanta influencia ha ejercido --y ejerce aún-- en el Derecho público, está bien lejos hoy de expresar con la misma intensidad que en tiempos pasados una pretensión del hombre moderno.

Todo esto se vincula, ciertamente, a una posición o,-

mejor aún, a una concepción respecto de las funciones mismas - del Estado y una valoración singular del trabajo. De cualquier modo, el Estado de estos días tiene un sentido eminentemente - "social" que se traduce en la tendencia actual del constitucionalismo, que reviste carácter general y no fragmentario o episódico, común a las nuevas cartas y constante, pese a las frecuentes variaciones de los textos constitucionales. Ya se declare que el trabajo gozará de la protección de las leyes, se proclame su jerarquía singular, se lo considere como el fundamento de la República o, yendo más allá, se diga de él que es un "deber-social", en estas u otras fórmulas análogas, está impreso el - signo de la promoción contemporánea del trabajo como una de las revoluciones más profundas que se hayan producido en la vida -- del género humano.

En todo este vasto y complejo movimiento, aflorante en unos casos, subyacente en otros, está el derecho "al trabajo" que, - como muchas pretensiones del hombre moderno que el ordenamiento jurídico acoge y ampara, tiene dos caras; desde el punto de vista de los individuos, aparece como un derecho subjetivo, público y absoluto a la libertad de trabajo (y en esto coincide con las constituciones clásicas), es decir, a la libertad de elegir ocupación y desarrollar su propia actividad dirigida a la creación de valores económicos; desde el punto de vista del Estado - (y en esto reside lo que hay aquí de nuevo), importa una directriz en la realización de una política económico-social, dirigi

da a mantener altos niveles de empleo adecuadamente retribuido, como forma precisamente de que el derecho del individuo no quede en el terreno de las meras declaraciones teóricas.

Concluyentemente diremos que lo que importa, en suma, es la formulación y puesta en marcha de una política que impida o disminuya la desocupación y al mismo tiempo promueva el más útil y pleno empleo de la mano de obra.

3.- SITUACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y LA PROBLEMATICA DE SU VERDADERA NATURALEZA EN LOS MEDIOS DE PRODUCCION CAPITALISTA.

"La categoría de trabajador de confianza —dice el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo— depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Los trabajadores de confianza se pueden clasificar en:

a) Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, y

b) Empleados de confianza en general: son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan este carácter se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general; de manera que no debe confundirse, por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por tanto no son trabajadores de confianza los que prestan dichos servicios.

Los trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera. Ahora bien cuando si bien es cierto que los trabajadores de confianza no intervienen en los movimientos de Huelga, ni ser representantes de los trabajadores en los organismos laborales, ni formar parte de los sindicatos de los trabajadores, sin que esto quiera decir que no puedan formar su propio sindicato; ya que esta sindicalización de los empleados de confianza podrá -- protegerlos por derechos propios y no por concesión patronal.

Para concluir diremos que con respecto a los trabajadores de confianza, queremos anticipar algunas observaciones.

Las personas comprendidas en estos puestos, no están-

ligadas, por orden de disciplina, a ninguna organización de trabajadores.

El mismo Estatuto Jurídico les impide pertenecer al correspondiente sindicato durante el tiempo que dure su función.

Un elemento colocado en estas condiciones, no puede ser patrón y trabajador al mismo tiempo.

Es incongruente, entonces, la designación de trabajador de confianza, aplicada a un representante del patrón.

En una empresa privada, a nadie se le ha ocurrido llamar trabajadores de confianza a los administradores, gerentes o capataces de una negociación.

La Ley del Trabajo los llama: empleados de confianza, que tiene una significación muy distinta.

Los empleados de confianza que prestan sus servicios al Estado tienen una designación específica: son los burócratas de todos los países. Su conjunto constituye una casta; la burocracia, cuyos intereses están generalmente ligados al gran capital.

Los trabajadores al servicio del Estado, por defini--

ción, no son burócratas, de la misma manera que los empleados - de confianza no pueden ser trabajadores, por la índole misma de la clase a que pertenecen.

C A P I T U L O I I

RELACION DE TRABAJO.

En las diversas actividades humanas podemos apreciar la acción del derecho, normando dicha actividad. Toda situación social puede originar una relación Jurídica ya sea una situación dada en la familia, entre los individuos, etcétera. Partiendo de esta base, podemos calificar la actividad por lo cual una persona presta sus servicios por cuenta de otra, el derecho lo ordena siguiendo una forma determinada ligando a esa relación que nace entre las partes una consecuencia Jurídica, la relación se atribuye, en parte, a la voluntad de los sujetos que intervienen en la relación, siendo ésta recíproca.

1.- CONTRATO.

Para entender que es el contrato es necesario saber primeramente qué es convenio y así tenemos que atendiendo a su sentido gramatical, por convenio entendemos un convenir. acep-

tar o ponerse de acuerdo sobre algo o una cosa determinada, es decir, existe la voluntad de obrar y actuar. (3)

Pero adentrándonos en el tema que hoy nos ocupa, podemos saber que la fuente principal de las obligaciones son los contratos y los convenios. Entendiendo por convenio, un acuerdo de dos o más voluntades, mediante el cual se crean, transmiten, modifican o extinguen obligaciones o derechos; este es el sentido genérico de la palabra convenio, pero la misma palabra 'convenio' tiene un sentido especial, o estricto.

En nuestro código civil vigente para el Distrito Federal, señala en su artículo 1792 que convenio, "es el acuerdo de dos o más personas destinado a crear, transferir, modificar o extinguir una obligación".

Para el Licenciado, Edgardo Peniche López, "convenio, es el acuerdo de voluntades mediante el cual modifican o extinguen obligaciones y derechos (4)" e inclusive equipara en cierto aspecto a la novación y la revocación de un contrato, con un convenio. Es decir "los convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de contratos", como lo señala el código civil para el D.F. en su artículo 1793.

(3) Pequeño Larousse Ilustrado. Editorial Larousse. Madrid, 1979. p.67.

(4) Peniche López, Edgardo. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho - Civil. Decimoctava Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984. p.p.219, 220.

De lo anterior, podemos señalar que, todos los contratos, entran en el género de los convenios, pero los convenios no pueden entrar en la especie de los contratos.

Así tenemos que del contrato el origen de esta pala-bra, proviene del Latín contractus, que quiere decir, contraer, estrechar, unir, pactar, juntar o reunir. (5)

Gramaticalmente se entiende: como el acuerdo entre - partes o personas que se obligan respecto a una materia determinada. (6)

El "Contrato", fué una de las primeras instituciones- jurídicas creadas y utilizadas por los hombres en sus relaciones económicas.

Fué en Roma, la cuna del Derecho, en donde los juris-consultos comenzaron a regular las relaciones de carácter económico que se celebraban entre los particulares.

El Derecho Romano distinguía cuatro diferentes clases de contratos: el Contrato "Re", "Verbis", "Litteris", y "Consensu", pero también distinguía las convenciones o pactos; así Ul-

(5) Mateos M. Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Sexta Edición. Editorial Esfinge. México, 1975. p. 273.

(6) Pequeño Larousse Ilustrado. op. cit. p. 52.

piano explicaba que cuando dos o más personas se ponían de acuerdo respecto a un objeto determinado, había una convención destinada a producir un efecto jurídico, podrán proponer, crear, modificar o extinguir un Derecho, pues son los únicos que forman el género cuya especie es el Contrato.

Para que las convenciones efectuadas, tuvieran plena validez como contratos, era imprescindible que los contratantes celebraran ciertos actos o formulismos legales: así, los contratos "Re", se perfeccionaban con la entrega de la cosa; en los contratos "Litteris", se consideraba como requisito legal o formal, inscribir al deudor en un documento o al acreedor en los libros del deudor; los contratos "Verbis", se formalizaban por medio de preguntas y respuestas, empleando fórmulas o palabras solemnes; y los contratos "Consensu", que se perfeccionaban únicamente con el solo acuerdo de voluntades. (7)

Al evolucionar el Derecho en el mundo, el concepto de contrato, evolucionó, y de esa manera en el siglo XIX, se le considera como la institución jurídica más importante del Derecho Civil, resultado de la Revolución Francesa, que le dió una profunda transformación a la figura jurídica, materia actual de este trabajo; la igualdad de los hombres, que se refleja en la igualdad de las partes en los contratos, es fundamental en dicha

(7) Cfr Petit Eugene: Derecho Romano. Editorial Porrúa, S.A. México, 1986. Vigésima Edición. p. 455.

transformación.

El Código Napoleónico recoge formalmente esa idea, y le da un eminente y profundo desarrollo a la autonomía de la voluntad en las relaciones entre particulares, y desde ese momento la voluntad individual se consideró como reina y soberana en las relaciones contractuales, y por ese medio se podía disponer de todas las cosas con muy escasas limitaciones.

El principio de la "autonomía de la voluntad" se acogió por nuestro Derecho Positivo Civil, y no tiene más limitaciones que las excepcionales que señalan las leyes, y es tomada esa autonomía como base de todo nuestro sistema; así se desprende de innumerables disposiciones que estimamos innecesario citar aquí, y que hacen ver que el legislador ha considerado la voluntad libre como la primera causa de obligación, por ello ha dado tanta importancia a la interpretación de esa voluntad en los actos jurídicos.

Después de esta sucinta Reseña Histórica, hablaremos del contrato en su aspecto jurídico.

Jurídicamente el 'contrato', es el acuerdo de dos, o más voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones.

Todo contrato civil en nuestra legislación, debe tener elementos esenciales de existencia y de validez. Los elementos

de existencia de los contratos, son aquellos sin cuya concurrencia el contrato no puede llegar a existir o que no puede llegar a nacer a la vida jurídica.

Los elementos esenciales de existencia que debe tener todo contrato civil según nuestra Legislación, son:

- a) Consentimiento.
- b) Objeto que puede ser materia del contrato.

Se define el consentimiento diciendo "que es el acuerdo de dos o más voluntades que tienden a la creación o transmisión de derechos y obligaciones, esa manifestación de voluntades puede ser expresa o tácita"(8)

El consentimiento se forma en dos momentos; uno es cuando una persona ofrece algo, y el segundo que es cuando se considera que se forma el consentimiento, es cuando otra persona acepta esa oferta.

Por objeto de los contratos se debe de entender, según lo que establece nuestro Código Civil vigente, la cosa que el obligado debe hacer o no hacer.

(8) Rojina Villegas, Rafael. Tratado de Derecho Civil Mexicano. Editorial - Porrúa. México, 1985. Octava Edición Tomo III. p. 341.

El objeto debe ser física o jurídicamente posible.

En relación con lo antes expresado, nuestro Código Civil establece:

Artículo 1825.- "La cosa objeto del Contrato debe:

- 1.- Existir en la naturaleza.
- 2.- Ser determinada o determinable en cuanto a su especie.
- 3.- Estar en el comercio.

Quando en los contratos faltan estos elementos esenciales, o sea el consentimiento o el objeto, se consideran inexistentes los contratos celebrados; para el derecho, es lo que se denomina la nada jurídica. No producen efecto legal alguno. No son susceptibles de valer por confirmación, ni por prescripción, y su inexistencia puede invocarse por todo interesado.

Por otro lado tenemos que los elementos de validez en los contratos civiles son:

- I. La forma.
- II. La licitud.
- III. Ausencia de vicios en el consentimiento.
- IV. La capacidad.

I.- Forma.- En los contratos civiles, este es un re--

quisito de validez, siempre y cuando esté determinado por la Ley; así, el artículo 1832 del Código Civil expresa:

"En los contratos civiles cada uno se obliga en la manera y términos que aparezcan que quiso obligarse, sin que para la validez del contrato se requieran formalidades determinadas, fuera de los casos expresamente designados por la Ley".

Artículo 1833:

"Cuando la ley exija determinada forma para un contrato mientras que éste no revista esa forma no será válido, salvo disposición en contrario".

II.- Licitud.

Como otro elemento de validez en los contratos, se encuentra la licitud, o sea que el acto jurídico celebrado sea lícito.

En relación a este elemento de validez, el Código Civil vigente establece en el artículo 1830 que:

"Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres".

III.- Ausencia de vicios en el Consentimiento.

La voluntad expresada por los contratantes debe estar-

exenta de vicios, si la voluntad está viciada obliga, aún cuando el obligado está en aptitud de atacar la obligación nacida de la misma voluntad, prevaliéndose del vicio que la hizo imperfecta.

Los vicios del consentimiento son:

- a) El error.
- b) El dolo y la mala fé.
- c) La violencia.

a) Error.

El error es el falso concepto de la realidad, o como - acertadamente lo expresa Rafael de Pina, "es el conocimiento equivocado de una cosa o de un derecho".⁽⁹⁾

Constituye un vicio que el derecho toma en consideración para la protección del que se ha obligado debido a él, o la habría contraído en otras condiciones si hubiera conocido el error en que se encontraba.

b) Dolo y mala fé.

Definen nuestras leyes el dolo como la sugestión o ar-

(9) De Pina Vara, Rafael: Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. México, - 1983. Décimo primera edición. p. 256.

tificio empleado para inducir a error o mantener en él a la persona que celebra un acto jurídico; la simple disimulación del error por parte de quien sabe que existe, para conservar en él a la persona que obra bajo la influencia del mismo, es lo que nuestra ley llama mala fé.

c) Violencia.

Entendemos por violencia la fuerza física o moral que se hace sobre una persona para inducirla a que exprese su voluntad en determinado sentido.

El Código Civil vigente para el Distrito Federal, en el artículo 1819, sobre el particular manifiesta:

"Hay violencia cuando se emplea la fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado".

Luis de Gásperi expresa:

"La violencia, empleada esta palabra en un sentido genérico, comprensivo de las especies que las escuelas llaman fuerza, miedo o intimidación, es toda coacción grave, irresistible e injusta ejercida sobre una persona razonable con el objeto de

determinarla contra su voluntad, a aceptar una obligación o a cumplir una prestación dada". (10)

IV Capacidad.

Toda persona que celebra un acto jurídico debe ser ca paz, es decir, debe estar en aptitud de obligarse por su propia voluntad.

La capacidad puede ser de goce o de ejercicio.

La capacidad de goce es la aptitud que tiene cualquier persona desde que nace, para ser titular de derechos y obligaciones.

El artículo 22 del Código Civil vigente, al respecto previene:

"La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código".

"La capacidad de ejercicio consiste en la aptitud que

(10) De Gásperi, Luis. citado por Rafael Rojina Villegas. op. cit. p.140.

tiene un sujeto para hacer valer directamente sus derechos, o para cumplir sus obligaciones. La capacidad de ejercicio supone la de goce. Si no hay capacidad de goce no puede haber ejercicio" (11)

Ahora bien, toda persona tiene capacidad de goce, pero no todas tienen capacidad de ejercicio, pues a algunas, la ley las considera incapaces, en estos casos esas personas no podrán celebrar directamente actos jurídicos, pero sí pueden celebrarlos por intermedio de otras personas.

El artículo 23 del Código Civil vigente se refiere a estas situaciones, al disponer que:

"La menor edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la personalidad jurídica; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes.

La falta en los contratos civiles de algunos de estos elementos de validez que hemos analizado, pueden traer como consecuencia la nulidad de los celebrados sin cumplir con dichos requisitos.

(11) Rojina Villegas, Rafael. op. cit. p. 341.

Como tratar las diferentes teorías que sobre nulidad de los actos jurídicos existen, podría desviarnos de nuestro tema principal, es conveniente referirnos a que es posible afirmar, en general, que la relación surge del contrato normalmente, pero en muchos casos ésta está regulada por la ley con prescindencia del contenido del contrato que le dió origen y algunas veces puede estar amparada legalmente, la relación, aún cuando el contrato sea nulo o así se declare.

Hasta hace pocos años se puso en duda la naturaleza de la relación de trabajo, afirmaban que era un contrato semejante a los otros de derecho civil, siendo para Mario de la Cueva, una tesis congruente con la realidad de la ciencia jurídica, pues las únicas fuentes de las obligaciones eran la ley y el contrato, así en consecuencia, las obligaciones entre trabajadores y patronos nacían de un contrato y así tenemos la teoría del arrendamiento que fué una de las más defendidas; entre sus exponentes encontramos a Marcel Planiol (traite Elementaire de Droit Civil) quien manifestó que "Existe grave confusión respecto al nombre que debe aplicarse a este contrato. Los economistas se contentan casi siempre con denominaciones inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es así que se ha acostumbrado a llamarle contrato de trabajo, expresión que aparece tener cierta virtud oculta puesto que se le emplea constantemente en el mundo parlamentario, pero que en derecho no tiene más que el valor que la expresión simétrica contrato de casa, apli-

cada al arrendamiento de cosas. El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige que por lo menos, se tenga cuidado de decir, de cuál de ellos se trata... Este contrato es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis; la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas" (12).

Para concluir diremos que en el contrato de arrendamiento, la cosa objeto del mismo al terminar éste tiene que ser devuelta al arrendador por un tiempo determinado, no para consumirse sino para usarla y disfrutarla el arrendatario cosa que no sucede en el contrato de trabajo, pues la energía humana al realizar el trabajo instantáneamente se consume.

Por otro lado tenemos la teoría de la compra-venta y en ésta Francesco Carnelutti en su "Studi Sulle Energie come -- oggetto" manifiesta, partiendo de la naturaleza de un contrato de energía eléctrica," que la teoría anterior no supo distinguir

(12) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México, 1991. p.531.

la energía de lo que es su fuente, y dice que el objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma que en el contrato de arrendamiento se tendría que devolver y no así - con la energía eléctrica; algo semejante sucede en el contrato de trabajo pues la energía humana no vuelve a entrar en el sujeto que presta el servicio. Sigue diciendo que la energía humana, llegando a una conclusión audaz, siendo objeto de un contrato también es una cosa, que al exteriorizarse se objetiza, significando esto una degradación del trabajo". Carnelutti "concluye que la asimilación de los contratos no debe hacerse en aquél, el objeto de la prestación es la energía humana y éste cualquier otra clase de energía, de donde resulta que estando el hombre - más cerca del hombre, que de las cosas, su energía debe ser considerada por el derecho en un plano distinto. (13)

Para Carlos Marx, no es posible considerar el contrato de trabajo como un contrato de compra-venta sin atender a la libertad y a la dignidad humana.

Podemos concluir, acerca de esa teoría, que es la más acertada en mi criterio, pues nada es más cierto que el trabajador vende su energía y tampoco podemos negar que el trabajo está en el comercio; aunque se objeta que el trabajador tiene libre disposición de la cosa, el trabajador puede prestar sus servicios cuando quiera, siendo aquí donde está contraída la volun

(13) Citado por Mario de la Cueva. op. cit. p.533.

tad del trabajador. Lo que aprovecha el patrón es el resultado de la energía, no la energía misma.

Para concluir diremos que como el maestro Mario de la Cueva declaró, estas teorías no deben ser aplicadas en el Derecho Laboral, pues éste ya ha obtenido su autonomía y por consiguiente se deben utilizar reglamentaciones distintas, con sus principios, ya que el derecho civil y el laboral difieren esencialmente en sus propósitos y fundamentos.

2.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Para que la relación de trabajo sea válidamente estipulada debe de contener los siguientes elementos esenciales:

- Capacidad jurídica de los contratantes;
- Consentimiento válido;
- Objeto determinado;
- Causa lícita.

Lo anterior es necesario mencionarlo toda vez, que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 párrafo segundo define el contrato individual de trabajo, diciendo que "es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

"Entre la relación y el contrato, como dice Cabanellas, vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre - el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opo- ne al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, - ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ine- ludible en todo contrato o relación laboral, así como el dere- cho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pu- diendo la voluntad de las partes superar las normas proteccio- nistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derecho de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se - consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zo- na libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es - por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepan- cia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio con- trato se manifiesta a través de la relación laboral". (14)

"El anterior precepto revela claramente cuanto hemos- expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual

(14) Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Editorial Harls, Bue- nos Aires, 1969. p. 111.

de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro casos siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores". (15)

Así tenemos que para poder dar una definición de lo que se entiende por relación de trabajo, primero tenemos que entender el significado de la palabra "relación"; al respecto se han dado varios conceptos, pero nosotros solamente mencionaremos los establecidos por Hueck. "Por una primera acepción, relación de trabajo significa un vínculo de obligación dimanante de un contrato de trabajo. La relación de trabajo viene así a designarse como una obligación y un estado de condición de ejecución; en el sentido de perfección de vínculo a través del contrato de trabajo el que apoya en sus efectos. Es el contrato el que fundamenta la obligación de una prestación de servicio".

"En sentido distinto, se manifiesta una segunda significación del término relación de trabajo: con arreglo a esta segunda acepción se entiende por relación de trabajo, toda re-

(15) Trueba Urbina. op. cit. p. 34.

lación obligatoria laboral indistintamente tanto si procede o se origina de un contrato de trabajo o de un especial fundamento jurídico; ley, disposición o reglamento oficial, etc., es - decir que se mantiene la existencia del contrato de trabajo, - como fuente de la relación de trabajo, aunque también hace men ción de otras causas que la producen"

"Una tercera significación del término relación de - trabajo deja al descubierto en toda su magnitud el problema bá sico y fundamental en la doctrina de la relación de trabajo - que estudiamos; se entiende en este tercer concepto, por rela ción de trabajo, una relación de ocupación ó se determina y - origina por el trabajo de hecho independientemente de que exis te o no una obligación de prestar el servicio. Como consecuen cia de esta significación o concepto de la relación de trabajo en cuanto disgregaba el contrato como efecto, hubo de plantear el problema de que efectos jurídicos habían de producirse por el contrato de trabajo y de cuales habían de dotarse a la rela ción de ocupación. Dados los términos expresos y exclusivos - de esta concepción. Cuando más predominio hubiere de darse a uno de los dos elementos tanto más el otro quedaría desprovis to de efectos, contrato y relación de ocupación constituyen - dos elementos contradictorios o encontrados en la teoría de la relación del trabajo.

Tal concepto de la relación de trabajo da una direc--

ción diferente al desarrollo de la doctrina de trabajo llegando así a un cuarto concepto de la relación de trabajo en el que "se comprende la totalidad de relaciones que media entre el empresario y todos los que dan su trabajo, que a juicio de Siebert carece de interés". (16)

Cabanellas, concluye que "se pueden aceptar dos acepciones de la relación de trabajo; una restringida, para señalar una efectiva prestación de servicios, exista o no el contrato de trabajo, sea este nuio o impuesto, comprendiendo la función por parte del trabajador, su empleo o la realización efectiva de su acto.

Y la amplia, utilizada para designar la sucesión de servicios prestados por un mismo trabajador a una empresa, con prescindencia de las diversas modalidades y cambios producidos por la alteración en la propiedad de aquél. Aquí en estas acepciones se mantiene plenamente el contrato de trabajo, que se podrá perfeccionar pero no suprimirse o suplantar". (17)

En conclusión la relación de trabajo expresa un estado de orden jurídico entre quien trabaja y quien aprovecha el resultado del servicio prestado.

(16) Citado por Cabanellas. op. cit. p. 113.

(17) Cabanellas. idem. p. 115.

Los derechos y las obligaciones vienen siendo el vínculo jurídico; ya sean determinados por las partes, lo indique la ley o algún estatuto, según el caso.

De lo anterior se desprende que el trabajo se presta - por virtud de una obligación contraída y su cumplimiento puede exigirse mediante el ejercicio de una acción.

El patrón posee a su vez facultad de mando y autoridad suficiente para disponer de la fuerza de trabajo que necesita - su empresa, a cuyo efecto el trabajador debe obediencia a su patrón sin constituir éste detrimento a los derechos que tiene - conforme a la Ley.

Los trabajadores asumen una obligación de hacer de carácter laboral ajustándose al cumplimiento de esta obligación - al contrato de trabajo y a la Ley. (Por su parte el trabajo ha de ser humano ya se trate de esfuerzo físico o intelectual). Como lo señala el Art. 134 de la Ley Federal del Trabajo en su - fracción III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad estarán subordinados - en todo lo concerniente al trabajo. Del que se desprende el - obedecer del trabajador a todo lo concerniente al trabajo que - debe desempeñar, por lo tanto si el patrono tratara de desviar - la actividad del trabajador en otras tareas diferentes de las - estipuladas, éste podrá negarse a obedecer lo estipulado por el

patrono.

La prestación de un servicio personal.- Es un elemento sustancial en la relación de trabajo y supone la obligación del trabajador de desempeñar de una manera personal el trabajo contratado, así de este modo, el trabajador está imposibilitado para realizar su actividad en la empresa interpósita personal, ya es estarfa faltando a la obligación de poner su fuerza personal a disposición del patrón

Por lo tanto diremos que el contrato de trabajo es el convenio entre dos personas, de las cuales, una se obliga a poner su fuerza de trabajo a disposición de otra persona, obligándose ésta a pagar la retribución convenida. Así pues, este convenio da nacimiento a derechos y obligaciones entre las personas que lo celebran, estas personas vienen a ser sujetos de la relación de trabajo. Estos sujetos reciben el nombre de --trabajador y patrón.

Al definir la Ley al Contrato de Trabajo como el convenio por el cual una persona (trabajador) se obliga a prestar a otra (patrón) un servicio personal, se desprende claramente que el trabajador debe ser una persona física, indistintamente hombre o mujer, puesto que dá la naturaleza de "personal" del servicio prestado exige que sea realizado manualmente, es decir realizado por la actividad de una persona física y no por

artificios o máquinas. Concluyendo entonces, el trabajador es la persona física que presta el servicio al patrón.

Se ha discutido cuando una persona tiene el carácter de trabajador. Al respecto se ha utilizado dos criterios. El primero que expresa que una persona tiene el carácter de trabajador porque pertenece a esta clase social, este criterio ha sido deshechado porque parte de una base política y no jurídica. El segundo criterio es el sustentado por las Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, basándose en la definición que da la Ley; trabajador es la persona que presta un servicio personal, en virtud de un contrato de trabajo.

3.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 386 lo define de la siguiente manera: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios Sindicatos de Patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

"El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales.

El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 - constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como entente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que - tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo. Krotoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a su perar la tensión entre las clases; sin embargo, en el derecho-mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia". (18)

El contrato colectivo de trabajo, siendo un convenio- implica el acuerdo de voluntades, acuerdo que debe apegarse a las normas del Derecho y respetar los principios de orden público. Así pues ese convenio tendrá que tomar en cuenta: La - capacidad de las partes, la presencia de una voluntad carente- de vicios, la licitud en el objeto y la forma.

(18) Trueba Urbina. Idem. p. 185.

Del párrafo anterior desprendemos que el Contrato Colectivo de Trabajo solo puede celebrarse por un Sindicato de éstos, a ellos pertenece la facultad para celebrar el contrato por medio de sus representantes, ahora bien el consentimiento que otorga por sus actores para celebrar el contrato, no debe entrañar solo, error o ser arrancado por medio de la violencia, es decir la voluntad no debe estar viciada.

El objeto del contrato debe ser lícito. Aquí es aplicable la Doctrina del Derecho Civil, según la cual, todo acto-jurídico debe tener un objeto lícito.

La formalidad del Contrato Colectivo está expresada en el Artículo 390 de la Ley y señala que deberá celebrarse por escrito y por triplicado bajo pena de nulidad.

Por su parte Mario de la Cueva nos dice al respecto: "si el contrato colectivo es fuente de derecho objetivo y si produce efectos inmediatos sobre las relaciones del trabajo, debe llevarse al conocimiento de todos los interesados, de donde la forma escrita es una necesidad".⁽¹⁹⁾

El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, está señalado en el Artículo 391 de la Ley, el cual indica que el -

(19) De la Cueva. op. cit. p. 654.

Contrato Colectivo de Trabajo deberá contener lo siguiente:

- 1.- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- 2.- Las Empresas y Establecimientos que abarque.
- 3.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- 4.- Las Jornadas de Trabajo.
- 5.- Los días de Descando y Vacaciones.
- 6.- El Monto de los Salarios.
- 7.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El Lic. Guerrero, clasifica las cláusulas de un contrato colectivo en tres grupos:

- a) Normas que regulan la manera de realizar el trabajo; v.gr. Las que señalan horarios, la duración de la jornada.
- b) Normas que se refieren a las prestaciones fundamentales económicas; v.gr. pagos de días de vacaciones, viáticos, jubilaciones, etc.
- c) Normas de tipo administrativo, o sean aquellas que se refieren a las facultades de dirección y manejo de la empresa teniendo en cuenta el fin perse--

guido por ella".²⁰⁾

Se deducen entonces del Artículo 391 de la Ley que el Contrato Colectivo de Trabajo, otorga facultad a las partes para dictar las normas que regulan sus relaciones, siempre que estas normas no afecten las garantfas otorgadas a los trabajadores en el Artículo 123 de la Constitución, este acuerdo entre trabajadores y patrones trae consigo ventajas para ambas partes, así para los trabajadores significa un mejoramiento en las condiciones de trabajo y para los patrones, el Contrato Colectivo trae consecuencias de paz dentro de la empresa durante su vigencia no deben surgir conflictos.

La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo es el procedimiento para una reconsideración obligatoria de las cláusulas del Contrato y mediante el cual, las partes fijan nuevamente las condiciones en que ha de realizarse el trabajo en el nuevo periodo de vigencia del contrato.

Todo Contrato Colectivo sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, es revisable total o parcialmente cada dos años a moción de cualquiera de las dos partes que lo hayan celebrado. La Ley otorga facultad a las -

(20) Guerrero, Eugenio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima primera edición. Editorial Porrúa, México, 1984. p.305.

partes para que de común acuerdo establezcan nuevas normas que hayan de regir las relaciones obrero patronales pero cuando - las partes no llegan a un acuerdo, el camino a seguir será el procedimiento ante las juntas de Conciliación y Arbitraje para que estos, de una manera justa y tomando en cuenta los cambios económicos, fijen el nuevo contenido del contrato colectivo.

La revisión del contrato colectivo, es una facultad - otorgada al empresario de igual manera que a los trabajadores, dada la razón de que, el estancamiento o progreso de las empresas están supeditadas a la variación de las condiciones económicas. De aquí que no toda revisión de contrato colectivo entraña necesariamente un aumento de salarios.

El Art. 399.- Señala que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes:

- 1.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de 2 años.
- 2.- Del transcurso de dos años, si el contrato por - tiempo determinaoc tiene una dureación mayor, y
- 3.- Del transcurso de dos años, en los casos de con-
trato por tiempo indeterminado o por obra determi-
nada. Para el cómputo de este término se atende-

rá a lo establecido en el contrato y en su defecto, a la fecha del depósito.

El Contrato Colectivo de Trabajo tiene una naturaleza dinámica. Por una parte ha de adaptarse a realidad siempre cambiante de la producción de la riqueza y a las necesidades variables de los factores que lo hacen posible. Por otra parte el contrato colectivo viene a ser la expresión de esas necesidades y las relaciones de trabajo deben quedar enmarcadas dentro y de acuerdo con su texto.

A medida que el contrato colectivo de trabajo se va difundiendo sirviendo de base a las relaciones obrero patronales, va dando un dinamismo al derecho del trabajo que se va desarrollando dentro de esta institución contractual y va cobrando más vida, de este modo en el propio texto de la Ley del Trabajo.

Aún cuando México ha tropezado con obstáculos de diversa índole, podemos ya hablar de un auge industrial en el país y gracias a ésto, el pueblo mexicano va aumentando su nivel de vida.

Es condición para el desarrollo de la industria un proceso de relaciones obrero patronales pues la producción es conjugación de esos factores; Capital y trabajo, aunque a veces

estas relaciones se dan en un ambiente hostil perjudicándose a la industrialización. La armonía industrial es el producto de relación entre dos grupos armonizados, la administración industrial y el trabajo organizado en la cual ambos coexisten, conservando cada uno su soberanía institucional trabajando en razonable armonía y en un ambiente de respeto y de confianza mutuos.

Esto se logra mediante la existencia de un contrato colectivo de trabajo, pero desgraciadamente no sucede así y las relaciones obrero patronales no siempre se conducen equibradamente, ésto podrá remediarse cuando se perfeccionen dichas relaciones y cuando el contrato colectivo responda a las necesidades de ambos factores.

La revisión de los contratos colectivos de trabajo han dejado de ser cuestiones de interés exclusivo de las partes, por afectar directa o indirectamente el interés de la sociedad entera. El hombre de la calle se da cuenta de este fenómeno cuando lee en los periódicos que, como consecuencia de la revisión del contrato colectivo de trabajo celebrado en una empresa elaboradora de productos de primera necesidad y un sindicato de trabajadores han obtenido éstos aumento de salarios, piensa que pronto habrá un aumento en los precios de esos productos.

De aquí el explicable y justificado celo del Estado -

para intervenir en este aspecto del contrato colectivo de trabajo para propiciar las relaciones obrero patronales y proponer caminos de avenencia.

La revisión se realiza cada dos años, pone frente a frente a las partes contratantes para la discusión y aceptación de nuevas condiciones de trabajo.

La costumbre ha hecho que las demandas de revisión - por parte de Sindicatos obreros estén apoyados por la amenaza de la huelga, la cual no llega a estallar si las partes llegan a un nuevo acuerdo antes de expirar el término fijado. Esto - no significa necesariamente el surgimiento de un conflicto. - Las discusiones se llevan a cabo sin interrumpir las labores - en la empresa o conjunto de empresas y si las relaciones laborales están presididas por un criterio de equidad y buena fé, - el arreglo es fácil.

Sin embargo no siempre se concerta el convenio y queda en pie la huelga, un conflicto colectivo con la correspondiente suspensión de las relaciones obrero patronales y los - graves perjuicios que no solo las partes soportan sino que también inciden sobre la comunidad entera. De aquí la intervención estatal durante este período, en que la autoridad no desempeña propiamente funciones administrativas o jurisdiccionales sino que, en su mero carácter de representante del interés

común trata de sugerir a las partes vías de arreglo y fórmulas de conciliación. Son las autoridades Federales de Trabajo, - los que han tenido mayor necesidad de intervenir mediatoriamente en la revisión del contrato colectivo de trabajo porque en virtud de lo dispuesto en la fracción XXXI del Artículo 123 - de la Constitución, queda dentro de la órbita Federal de competencia el conocimiento de los asuntos relativos a la aplicación de la Ley Laboral en las principales ramas de la industria del país, como la industria textil, minera, petrolera y otras.

La mediación con motivo de la revisión de los contratos colectivos de trabajo, lleva muchas veces al camino del - acuerdo común de las partes, convenios que son aceptables por las partes debidamente ratificadas ante las autoridades competentes.

En síntesis, las eficaces labores de mediación llevadas a cabo por las autoridades Federales de Trabajo y en particular, por la misma Secretaría del Trabajo, han asegurado la - dinámica del contrato colectivo del trabajo y han contribuido poderosamente a crear y conservar un buen clima entre trabajadores y patronos mediante la eliminación de pugnas estériles y - conflictos nocivos para la producción y para la economía nacional.

4.- LA NATURALEZA DEL SINDICATO EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS SOCIALES.

La libertad de asociación era una exigencia natural, consecuencia obligada del liberalismo, pues no se explica que dentro de los postulados de éste se haya impedido, legalmente, durante tanto tiempo, que el hombre pusiera en práctica su libertad de reunirse permanentemente con otros hombres.

El reconocimiento de ese derecho tenía que producirse más tarde o más temprano; pero la astucia de los dirigentes comunistas fué muy grande, aprovechando esa situación para sus fines políticos, pues al tomar bajo su supuesta dirección el movimiento obrero y solicitar el reconocimiento de sus derechos entre otros, el de asociarse, dio un tinte rojo a ese movimiento noble y necesario que llevaba el sindicalismo.

La ley y la doctrina prevén la posibilidad de que se formen sindicatos de patronos o de trabajadores; pero la realidad mexicana se ha concretado a los últimos, a diferencia de lo que ocurre en los países escandinavos, en los que sí ha tenido gran auge la formación de sindicatos patronales. La organización patronal en México se ha canalizado por otros medios, bien formando cámaras que se agrupan en confederaciones todas ellas reconocidas por la Ley, bien por medio de centros patronales o de asociaciones civiles.

Para precisar el fin del sindicato entre nosotros, - creemos preferible recurrir a la definición que del mismo nos da la Ley y evitar, así, desviaciones que conducen a mal entender la verdadera función sindical, esto último con grave perjuicio para los mismo trabajadores, para los directivos sindicales, para los patronos y para la sociedad.

Dice el artículo 356 que: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Se desprende de este texto que las pretendidas finalidades mediatas que por algunos se asignan al sindicato, para - transformar la sociedad, todo ello obedeciendo a los lineamientos de las internacionales comunistas, se apartan completamente del objetivo que nuestra ley señaló a esa asociación.

El estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores es algo a lo cual nadie puede oponer se y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en - sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patronos lesionen sus derechos.

Los sindicatos, tanto en México como en los demás paí

ses demócratas del mundo, han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad. Agrupan miles y miles de trabajadores, obtienen ingresos cuantiosos por las cuotas de sus afiliados y las ministraciones directas que han conseguido de los patronos, a través de las contrataciones colectivas. En aquellos países en que las leyes y las autoridades han fomentado el sindicalismo, en el transcurso de pocos años estos organismos han adquirido un poder enorme, mucho mayor del de los patronos y, en ocasiones, casi tan grande como el que es propio del Estado, causando esto profunda inquietud en la sociedad. Cuando existe dentro de un Estado, un grupo de individuos que puede llegar a detentar un poder tan grande como el del propio gobierno, se habla de un Estado dentro de otro Estado y esto, obviamente, se opone a la organización correcta de una nación, y a ello podría llegarse si los sindicatos fueran más poderosos que el Estado. Lo que procede, a nuestro modo de ver, es considerar que cuando una institución nace dentro de la colectividad, a medida que aumenta su fuerza, debe aumentar su responsabilidad. Entes colectivos poderosos e irresponsables son la peor amenaza para el orden jurídico.

La ley reconoce cinco formas de sindicatos: (artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo).

I.- Gremiales.- Sindicato gremial es el que integran individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Sus

miembros se agrupan por la similitud de actividades y la semejanza de problemas, aún cuando la variedad de los centros de trabajo produzca la natural diversidad de características. Esta forma de sindicatos, aunque parece la más natural, ha sido combatida porque se le acusa de crear división entre los trabajadores. Cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares, sin importarles los del resto. Trata de lograr las mejores condiciones para los compañeros de la misma labor y, en ocasiones, se llega a antagonizar con los trabajadores de otro gremio, pues resaltan la importancia del trabajo que realizan comparándolo con el de otros.

II.- De Empresa: Sindicato de empresa es el formado por los trabajadores que laboran al servicio de una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades, de sus miembros. En este tipo de sindicato ocurre el fenómeno precisamente opuesto al del sindicato gremial, pues da lugar a que los grupos minoritarios de alguna profesión u oficio se vean postergados, ante la fuerza de las mayorías que por ello mismo se apoderan de la dirección del sindicato. Es frecuente observar que en estos sindicatos, habiendo agremiados que son empleados de oficina y otros que son obreros manuales, las mayores prestaciones las obtiene el grupo que detenta el poder y esto va creando un antagonismo inconvniente.

III.- Industriales.- El Sindicato Industrial, en lugar de agrupar a los individuos de una sola empresa, reúne a todos los de diversas empresas; pero dentro de la misma rama industrial. Por ejemplo: Si se tratara de un sindicato de todos los trabajadores intelectuales y manuales de empresas textiles, se fundaría el sindicato de la rama industrial textil. Podrían agruparse trabajadores de dos o más empresas, pero todas dentro de la misma actividad. Es así una combinación de los dos anteriores, pues sí, por un lado, no señala los distintos individuos de profesión u oficio, sí toma la característica general de la rama industrial. El inconveniente que puede presentarse, de hecho, en esta clase de asociación, es que hallándose establecidas las empresas en diversas localidades, los problemas de cada una son muy distintos y el comité central del sindicato puede actuar en forma equivocada por desconocer esas peculiaridades.

IV.- Nacionales de Industria.- Los sindicatos nacionales de industria están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial establecidas, en uno y otro caso, en dos o más antidiferencias federativas. En este caso se agudizan los inconvenientes señalados en el párrafo anterior, pues la mayor extensión del territorio que abarcan crea, lógicamente, una mayor dificultad para captar los distintos problemas de sus unidades.

V.- De Oficios Varios.- En el sindicato de oficios - varios se autoriza el establecimiento de esa asociación profesional en localidades reducidas, aunque los trabajadores no se an del mismo gremio ni trabajen en la misma empresa. El fomento del sindicalismo llevó al Legislador a idear esta clase de sindicato, pues ocurre que en pequeñas poblaciones puede haber un corto número de trabajadores de distinta profesión, oficio o especialidad, no menos de veinte. Las empresas existentes - pueden ser también pequeñas, dando ocupación a un número limitado de obreros.

Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado porque se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, el que prefiera.

La doctrina sostiene uniformemente que el derecho sindical personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya existente o para constituir una nueva, en unión, - claro está, de otros trabajadores, lo que presupone la obligación estatal de abstenerse de todo acto que pueda obstruir la libertad personal, esto es, estamos ante lo que Jellinek, entre otros tratadistas alemanes, llamó un derecho público subje

tivo, que ahora, tomando en cuenta la nueva clasificación tripartita del orden jurídico, debemos llamar un derecho social - subjetivo.

Por otro lado no se puede hablar de una regulación - concreta de las relaciones entre los sindicatos y el estado, - regidas por el derecho público, porque en todos los actos de - las organizaciones obreras está siempre presente el derecho - del trabajo, en forma más o menos expresa y amplia. Sin embargo, existen algunos aspectos que vale la pena relevar: ante todo, después de la reforma cardenista que suprimió la prohibición, los sindicatos pueden intervenir en la vida política nacional; consecuentemente, tienen que actuar dentro y para el - orden jurídico, concretamente, en relación con el derecho constitucional. y por otra parte, con alguna frecuencia integran organismos públicos que no son, en estricto rigor, instituciones puramente laborales, sino públicas, con las circunstancias de que las resoluciones que ahí se dictan ejercen influencias - más o menos fuertes sobre la vida pública general.

Para concluir diremos que se ha discutido la naturaleza del registro de los sindicatos, indicando algunos que es un mero requisito formal y otros considerándolo como de fondo. - Actualmente la Ley ha cambiado el sistema contenido en el ordenamiento anterior pues ahora dispone que no podrá negarse el - registro del sindicato, sino en el caso en que no se constitu-

ya para la finalidad prevista en el artículo 356, o sea el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses; si no se constituye con el número de miembros fijado en el artículo 354, o sea de veinte trabajadores en servicio activo o tres patronos; y si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365. El Legislador ordena que satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna autoridad podrá negarlo y como una sanción de extraordinaria importancia, dispone que si la autoridad competente no resuelve dentro de un término de sesenta días la solicitud de registro, - los solicitantes podrán requerirla para que así lo haga, y si transcurren tres días más sin que recaiga resolución al respecto, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva.

C A P I T U L O I I I

LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL COMO ORGANO JURISDICCIONAL DE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES Y SANCIONES DE LA MISMA.

Las transformaciones sociales, económicas y políticas que se han precipitado en las últimas décadas de nuestro siglo, produjeron un debilitamiento del individualismo y del liberalismo económico y político, la aparición de la idea de una auténtica y cada vez más firme solidaridad social y el inicio de un intervencionismo de estado en beneficio de toda la población.

La colaboración más completa entre todos los sectores de la población en el campo económico a fin de asegurar a todos las condiciones de trabajo mejores, una situación económica más favorable y desde luego la seguridad social.

El aseguramiento de una paz que proporcione a toda la población los medios de vivir con seguridad en el interior del país y que aporte a sus habitantes de toda la república la seguridad de que podrán terminar sus días sin temor y sin necesidad,

ya que sería un primer triunfo del doble principio de la justicia social y de la solidaridad entre los hombres que conforman el pueblo.

1.- SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El Servicio de Empleo, designa en nuestros días una institución de singular trascendencia en la vida económico-laboral del país, como que tiende precisamente a la regulación del mercado de trabajo en función de la política social y de las necesidades de la producción. "Al Servicio de Empleo le compete así una doble función: estabilizadora, en cuanto tiende a disminuir o evitar toda alteración en el nivel de ocupación de cada individuo en particular y de la población trabajadora en general, y movilizadora, porque debe facilitar y promover los desplazamientos de la mano de obra a objeto de mantener esa misma estabilidad"(21)

Desde otro punto de vista, el Servicio de Empleo realiza una función estatal de regulación, de contralor y movilización del potencial nacional de mano de obra según lo requieran las exigencias económico-laborales. La experiencia de los últimos

(21) Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Tercera Edición. Editorial Trillas. México, 1980. p. 232.

años ha demostrado en todos los países civilizados, la necesidad de contar con una organización oficial y eminentemente técnica que permita a los gobiernos adoptar en forma rápida y efectiva las medidas necesarias y las providencias convenientes a objeto de disciplinar el mercado de trabajo, orientar la mano de obra hacia sectores productivos esenciales para cada Nación evitando desplazamientos inconvenientes o la siempre pernicioso alteración en el nivel mínimo nacional de empleo.

"Esta función rectora del mercado de trabajo, no puede en modo alguno ser abandonada solamente a las consecuencias del libre juego de la oferta y la demanda de mano de obra; por el contrario, El Estado juega un papel decisivo en todos los aspectos de la vida social y en particular en lo que respecta al empleo, a cuyo objeto debe inexcusablemente organizar y mantener un servicio público, dotado de los medios legales y de los elementos técnicos que le permitan realizar las funciones antedichas"⁽²²⁾

El sistema nacional de empleo como organismo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la que se le ha encomendado por la misma ley importantes funciones en orden al logro de la mayor armonía entre la oferta y la deman-

(22) García Oviedo, Carlos. Tratado Elemental del Derecho Social. Editorial Bosch. Madrid, 1962. p. 210.

da de mano de obra y el más elevado nivel de plena y productiva ocupación.

De conformidad con los propósitos generales ya anunciados, el cumplimiento de sus fines, referidos a la coordinación de la oferta y la demanda de mano de obra, estabilidad en el empleo, creación y mantenimiento de fuentes de trabajo y - tratar como fin último la creación de un régimen de seguro de desocupación.

Con respecto al primer punto -coordinación de la oferta y la demanda de mano de obra- la ley ha precisado las funciones que habrá de desarrollar el organismo para el cabal cumplimiento de su misión, a saber: institución del Servicio Nacional Gratuito de Colocaciones, planificación y facilitación del desplazamiento de trabajadores, preparación de planes de inmigración de trabajadores y asesoramiento sobre dicha materia a los poderes públicos, publicidad gratuita de la oferta y demanda de trabajo y actualización y mantenimiento de censos de empleadores y trabajadores.

Se ha integrado el complejo de atribuciones de este sistema nacional de empleo estableciendo que es objetivo específico de la misma la realización de estudios, censos e investigaciones permanentes y/o periódicos que permitan determinar, por zonas, los niveles de ocupación como elementos indispensa-

bles para regular la inmigración internacional, orientar los desplazamientos internos de mano de obra y encausar el aprendizaje y la orientación profesional.

"La obtención y el mantenimiento de un alto nivel de ocupación es una finalidad que excede en mucho la tarea normal de la colocación, es decir, de la acción estatal o privada de mediación entre la oferta y la demanda de mano de obra, para ingresar en campo más vasto y complejo de la regulación normativa de las condiciones de trabajo. (Derecho del trabajo en sentido sustantivo), de la política salarial, del régimen de seguridad social en su actuación inmediata, de las directrices que en materia de migración y formación profesional se ha trazado el Estado, etcétera, y sobre todo, en el campo de la política económica general."(23)

"La plena ocupación de las fuerzas de trabajo de un país, requiere, como condición primaria e inexcusable, la adaptación planificada de sus actividades económicas al objetivo del empleo total. Este significa una organización de la economía nacional que sea lo suficientemente elástica como para absorber las fluctuaciones y lo suficientemente fuerte como para estabilizar sobre bases equitativas todo el orden económico."(24)

(23) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Editorial Esfinge. México, 1982. p. 168.

(24) Pérez Botija, Eugenio. Curso del Derecho del Trabajo. Editorial Reus Madrid, 1960. p. 225.

"La llamada política de empleo, expresión con que se designa hoy el conjunto de actividades estatales de distinto orden dirigidas a procurar, elevar y mantener la ocupación plena, es una manifestación típica de la nueva actitud del Estado frente a los problemas económico-laborales de la fase negativa del no hacer, cuyo índice más elocuente lo constituye el aforismo elástico de "dejar hacer", el Estado pasó a una actitud positiva de hacer dejando hacer, pero en función de fines queridos por la comunidad. Estos fines, verdaderos puntos teleológicos hacia los que se concierne la actividad estatal o individual, varían según los ordenamientos ideológicos y políticos y según las distintas estructuras nacionales. Si en lo superficial puede darse una coincidencia, en cuanto se desciende al plano estimativo de las valorizaciones, se advierte una honda divergencia". (25)

Ya se proclame el Estado, la Colectividad o el Individuo como entidades supremas y absolutas, en torno a las cuales será posible realizar la Libertad, o por el contrario, se afirme la armónica conjunción de todos para la realización de la segunda, siempre se requerirá del presupuesto de una organización de la economía que posibilite el mayor grado de empleo de la población trabajadora.

(25) Staffani, Eduardo R. Derecho Procesal Social. Novena Edición. Editorial - Tipográfica. Buenos Aires, Argentina. 1976. p. 109.

"De allí que la "política de empleo" requiera de una actividad estatal esencialmente expansiva, en el sentido de que su gestión no puede ser materia exclusiva de un determinado organismo o entidad administrativa, sino que, por el contrario, requiere de la colaboración y actuación conjunta de los más diversos sectores estatales."(26)

Mediante un sistema estatal de contralor y regulación de las distintas situaciones de empleo, adecuadamente estructurado, puede contribuirse en medida apreciable al ideal del "empleo total", es decir, a la obtención de posibilidades efectivas de trabajo para todo habitante del país de conformidad a sus aptitudes y necesidades. Significa ello integrar la política salarial, evitando que las oscilaciones económicas y las alteraciones de la ocupación provocadas por las labores estacionales o de temporada, envilezcan el salario creando formas marginales de explotación del trabajador. Importa también organizar una política nacional de "compensación" entre aquellos sectores productivos o zonas del país escasas de mano de obra permanente o durante ciertos períodos del año, respecto a aquellas otras en que es posible extraer contingentes de trabajo, sin perjuicio de alterar el nivel deseado de ocupación y de producción.

(26) Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Segunda Edición. Editorial Trillas. México, 1987. p. 116.

Ya se ha dicho antes, que el Servicio de Empleo debe tener activa participación en todos los procesos que, directa o indirectamente, afecten al potencial de trabajo de la Nación. Es hoy principio indiscutido, que, así como el país tiene en el orden económico-financiero un presupuesto estudiado y calculado según los recursos nacionales, debe tener también, en el orden del trabajo productivo, un presupuesto de mano de obra - estudiado y calculado según su población y sus exigencias económico-laborales.

Por ello, el Servicio Nacional de Empleo actúa sobre el orden económico laboral en su totalidad, es decir, sobre un complejo de relaciones entre la economía aplicada y el trabajo, encontrándose situado en el vértice de coincidencia del empleo por un lado, el aprendizaje y la orientación profesional por otro.

Se trata de aspectos distintos de un mismo fenómeno y que en consecuencia requieren también una consideración unitaria.

Para concluir diremos que los servicios de empleo y la capacitación marchan separados en nuestra legislación, ya que podemos afirmar que esta idea es original del pensamiento político y jurídico de nuestra nación ya que son una acción conjunta de dos principios que persiguen el mismo fin, que es

la realización integral del hombre, primero la capacitación del joven, e inmediatamente después, una actividad, empleo o trabajo, adecuado a su preparación, por lo tanto, una fusión en beneficio de los jóvenes y de los adultos, que repercutirá favorablemente en la economía nacional y que será también un anticipo para la sociedad del mañana, ahí donde la economía esté al servicio de todos los hombres y en la que la energía de trabajo de las personas deje de ser una mercancía explotable por los capitalistas: las escuelas de la capacitación al servicio de la necesidad que tiene cada hombre de trabajar e indirectamente al servicio del progreso de la economía, o con otras palabras: la capacitación como el inicio para la realización del derecho de cada persona a trabajar.

Capacitar y dar trabajo, tal vez el lema de la fusión, pero digno y suficientemente remunerado.

2.- LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Con fecha 28 de mayo de 1975 se expidió el reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, dándole a este reglamento el carácter de organismo desconcentrado, pretendiéndole dotar de autonomía administrativa y además de que la ley establece las funciones que entre otras tiene la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para representar o asesorar a los

trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad; para interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes y, siguiendo la tendencia conciliatoria de la Ley, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos. (Artículo 10. del Reglamento) Tomando en consideración que por la condición económica en que se encuentren los trabajadores se presenta con frecuencia el caso de que no tengan elementos para acudir a personas que los representen ante las Juntas y, personalmente, carecen de conocimientos para actuar en un proceso, se hace necesaria la intervención de la procuraduría.

Así mismo a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo se le dieron atribuciones para denunciar ante cualquier autoridad las violaciones de las normas laborales; para denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención del pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades; para denunciar al pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios en que hayan incurrido las Juntas Especiales y para denunciar ante el Presidente de la citada Junta Federal el incumplimiento de sus deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral. (Artículo 10. del Reglamento).

Estas oficinas tanto funcionarán en el ramo federal como en el local y se integran por un procurador general nombrado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por los -

gobernadores de las entidades federativas, según corresponda, y el número de procuradores auxiliares que se juzguen necesarios. Para el primero la Ley exige tener el título de licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de tres años. Para los segundos solamente haber concluido el tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho. (Artículo 532 y 533 de la Ley Federal del Trabajo).

El patrocinio gratuito de los trabajadores se consigna expresamente en el artículo 534 de la ley, en relación con los servicios que presta la Procuraduría y su personal.

En cuanto a las actividades procesales de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en el proceso laboral, se derivan del objeto de la institución. En efecto, el artículo 530 de la ley dispone:

"Art. 530. La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas del trabajo.

II.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato.

III.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas".

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como institución oficial puede solicitar datos e informes a todas las autoridades de la República, las que están obligadas a proporcionarlos; también está facultada para hacer uso de las vías de apremio, para el cumplimiento de los acuerdos que dicte en el ejercicio de sus funciones. (Arts. 535 y 536 de la Ley Federal del Trabajo).

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es una institución que puede incluirse dentro del marco de la jurisdicción laboral, porque está facultada por la ley para proponer a las partes en conflicto soluciones amistosas de arreglo, fuera de juicio. (Artículo 1o. fracción III del Reglamento y 530 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

Para concluir diremos que el Reglamento pretende precisar mejor las atribuciones de la Procuraduría a fin de otorgar plena defensa a los trabajadores que soliciten los servicios de la institución.

Tomando en cuenta que la Procuraduría de la Defensa del trabajo puede intervenir en el proceso laboral como órgano oficial, para representar y patrocinar a los trabajadores, ya -

que no debemos olvidar que también participan en el proceso laboral otras personas como los asesores y abogados, testigos, peritos, etc., que no tienen la calidad de sujetos del proceso pero que sin embargo, intervienen en el mismo, ya sea para aclarar la verdad como auxiliares de las partes y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los gestores en asuntos obreros están exentos de tener título profesional de licenciado en derecho, así como los representantes de las partes o sus asesores, de conformidad con lo prevenido en los artículos 25, 26 y 27 de la Ley Reglamentaria de los Artículos 4 y 5 Constitucionales relativos al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal.

En el mismo reglamento se precisan los órganos que integran dicha procuraduría, precisamente en el artículo 20. que señala:

"La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo se integrará de la siguiente forma: Un Procurador Federal; un Secretario General; dos Procuradores Auxiliares Generales; los Procuradores Auxiliares que sea necesario acreditar ante diversas autoridades jurisdiccionales y administrativas; un Cuerpo de Peritos; un Centro de Información sobre Derecho del Trabajador, así como las dependencias internas que se estimen necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones."

De lo anterior y para un mejor cometido de las actividades de los servidores en sus funciones y no se dé un desvío en el poder, el artículo 23 expresa:

"Los funcionarios de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo incurrirán en responsabilidad:

a) Cuando conozcan de un negocio para el que se encuentren impedidos conforme a este Reglamento;

b) Cuando dejen de cumplir con sus obligaciones en la defensa, conciliación y atención de las quejas o asesoramiento de los trabajadores o de sus sindicatos;

c) Cuando por mala fe, negligencia o descuido retarden o malogren la tramitación de un asunto o su resultado; y

d) Cuando reciban directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto".

Es de esperarse que las Procuradurías de Defensa del Trabajo locales sigan el ejemplo de la Procuraduría Federal, a fin de que todas las instituciones de esta índole en la República presten servicios eficientes y uniformes en beneficio de los trabajadores que soliciten la intervención de dichos órganos administrativos, defendiendo gratuitamente a los trabajadores y procediendo con la mejor diligencia posible.

3.- LA INSPECCION DE TRABAJO, SU PROBLEMÁTICA Y SU ALCANCE EN EL DERECHO LABORAL.

Para continuar con nuestro estudio diremos que existe la dualidad de funciones que hemos señalado por cuanto se refiere al ramo federal y al local, existen también Inspectores del Trabajo de carácter federal o local, según que sus funciones se refieran a materia de una u otra jurisdicción. Los Inspectores Federales son designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Inspectores Locales por los gobernantes de las Entidades Federativas y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Se trata de funcionarios que principalmente tienen carácter administrativo, estando a su cargo vigilar que en los centros de trabajo se observen las disposiciones que sobre higiene y seguridad se contienen en la Ley o en los reglamentos y que se cumpla con las obligaciones que corresponden tanto a patronos como a trabajadores, buscando en el respeto recíproco de derechos la garantía de las buenas relaciones obrero patronales.

Con la finalidad de que los inspectores de trabajo puedan desempeñar su trabajo de vigilancia, el artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"Artículo 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 las medidas de aplicación inmediata en caso 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".

Por lo que podemos decir que los inspectores del trabajo podrán visitar, previa identificación, durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, las empresas o establecimientos; podrán interrogar al personal, sin la presencia de testigos y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas del trabajo; sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo y se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos del trabajo, cuando constituyan una violación de las normas legales o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores. Naturalmente que deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos.

Por su parte el artículo 542 señala:

"Artículo 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, entregan una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V.- Las demás que les impongan las leyes".

Por lo tanto expresamente la Ley les impone la obligación de practicar inspecciones extraordinarias, cuando sean requeridas por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas del trabajo. Levantarán actas, con intervención de los trabajadores o patrón haciendo constar las deficiencias o violaciones a las normas de trabajo.

Entregarán una copia a las partes que ahayan interve-

nido y el original lo turnarán a la autoridad que corresponda.

El artículo 543 dispone que 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.

Al respecto Alberto Trueba nos comenta que "Por las - nuevas disposiciones se perciben las importantes funciones que se encomiendan a los inspectores del Trabajo para la vigilancia y cumplimiento de las normas laborales, de manera que las actas que levantan tienen un alto valor jurídico y hacen prueba plena. Es conveniente que las actas sean firmadas por los trabajadores y el patrón, en los términos de la fracción IV - del artículo 542; pero basta la firma del Inspector para que - tenga pleno valor la certificación de los hechos de que se tra - te, salvo que se demuestre que lo asentado en ellas es falso".
(27)

Algunos especialistas en la materia opinan que las de - cisiones de los inspectores en esta materia son obligatorias - para trabajadores y patronos y que ya no procede recurso algu - no contra su determinación.

(27) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Septuagésima Edición. Editorial Porrúa. México, 1992. p. 297.

Nosotros pensamos que el inspector tiene un carácter fundamentalmente administrativo, pues aun en la mayoría de los casos en que presida las Juntas Federales de Conciliación, accidentales o permanentes, no llega a actuar con verdadero imperio, puesto que el asunto pasará al conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ese Tribunal, por otra parte, de acuerdo con los mismos términos empleados por el Legislador, según el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, conoce y resuelve las diferencias o conflictos entre patronos y trabajadores, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, así como los de la misma naturaleza que surjan entre los trabajadores o entre patronos, en empresas o industrias que sean de concesión federal o que desarrollen actividades en zonas total o parcialmente federales. Consideramos, por ello, que aun cuando el conflicto que surja por la inconformidad de un trabajador con la resolución de la comisión mixta, no tuviera un carácter obrero patronal, se refiere a problemas íntimamente relacionados con el trabajo y, en consecuencia, sí resulta competente para conocer de tales extremos.

Así vemos que los Inspectores del Trabajo tienen una misión que les ha encomendado la Ley dentro de las comisiones mixtas, pues en caso de discrepancia del voto de los representantes de los trabajadores y del patrón, deberá decidir el Ins

pector del Trabajo así como también tratándose de reclamaciones que los propios trabajadores pudieran presentar contra la resolución que les señala la participación de utilidades correspondiente.

Por su parte, la comisión mixta, como su nombre lo indica, no es un tribunal propiamente tal y sabido es que por garantía del artículo 14 Constitucional, nadie puede ser privado de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.

La comisión mixta no es un tribunal previamente establecido y el procedimiento que sigue para fijar los derechos de los trabajadores a la participación de las utilidades, tampoco es un juicio.

Por lo anterior, estimamos que si las partes no están conformes con la resolución dictada por el Inspector del Trabajo presidiendo la comisión mixta, tendrán expedito su derecho de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto tienen prohibido los Inspectores del Trabajo, el tener interés en las empresas o establecimientos; no deben revelar los secretos industriales o Comerciales, los pro

COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SECRETARÍA DE LA ECONOMÍA

cedimientos de tabulación y explotación de las empresas sujetas a su vigilancia; no debiendo así mismo representar o realizar -gestoría ni a los trabajadores o los patrones en sus conflictos de trabajo (artículo 544 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 546 de la Ley señala los requisitos para -ser inspector del trabajo, requiriendo como mínimo la educación media básica, no pertenecer a las organ-izaciones de trabajado-res o patrones y demostrar conocimientos técnicos del Derecho -Laboral y preparación para sus funciones.

Para concluir diremos que el derecho del trabajo y la inspección del trabajo nacieron de y para la clase trabajadora y mantienen su caracterfstica de derecho de clase, ya que ciertamente subsistirán la mayor parte de los principios, normas e instituciones del derecho individual del trabajo, porque nunca podrán repetirse las jornadas de sol a sol ni los salarios de -hambre, pero el derecho colectivo, en la medida en que subsis-ta, ya no será el instrumento de lucha de unos hombres contra-otros, ni será el cauce del rfo en cuyo interior lucha la cla-se trabajadora por una sociedad sin clases, no podemos decir -lo mismo del derecho del trabajo, porque perderá para siempre su carácter de estatuto de una clase social en lucha con otra.

C A P I T U L O I V

EL SALARIO MINIMO EN LA RELACION CON LOS TRABAJADORES.

La mayoría de los autores manifiestan y coinciden en sus aseveraciones, que siempre ha existido en una forma u otra remuneración para todas las actividades laborales aunque no en una forma que se pueda tomar como el salario actual, y quedando a salvo de remuneración algunas actividades, como por ejemplo la cooperación familiar, los servicios de buena voluntad, las prestaciones que integran modalidades de contribución, y las formas más o menos directas del trabajo obligatorio, pero aún así no quiere decir que las actividades que son laborales siempre e íntegramente se hayan pagado o remunerado con dinero, ya que durante siglos los esclavos eran remunerados con viviendas y comida, por lo que algunos lo consideran como una remuneración en especie.

En la actualidad la legislación obrera tiene un aspecto de bastante importancia debido a la amplia difusión que se

le ha dado a estas leyes y al esfuerzo de los gobiernos por tratar de llegar a la mayor estabilidad o equilibrio posible entre los obreros y los patrones, y tenemos que hacer hincapié en que las normas referentes al salario son las que mayor garantía tienen y deben tener debido a la importancia vital que tiene para los trabajadores.

1.- LA INSUFICIENCIA DEL SALARIO MINIMO.

Para iniciar el presente apartado trataremos de dar un concepto de salario, por lo que diremos que en realidad no se han podido poner de acuerdo los legisladores del Derecho Obrero sobre el concepto de los salarios mínimos y han quedado como muchos conceptos sin dar el significado exacto, y aún el concepto de Derecho no ha podido ser definido con exactitud, pues se han dado infinidad de definiciones pero no existe alguna que abarque por completo el concepto.

En lo que respecta a los salarios mínimos, lo único que se hace a este respecto es exponer el contenido de éstos y ni siquiera nuestra Carta Magna da el concepto preciso y se limita a establecer en su artículo 123, Fracción VI, párrafo segundo, que "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 la -

educación obligatoria de los hijos", en realidad con esto no se define lo que es el salario mínimo.

La historia nos pone en conocimiento que el problema de la definición de los salarios mínimos trajo como consecuencia que algunas doctrinas se oponían a la implantación de los salarios mínimos, y ponían como argumento que si no se tenía una definición de los salarios mínimos, cómo se podrían implantar éstos como una institución, sin saber en qué consistían, pero gracias a determinadas circunstancias en las que incluyeron el socialismo utópico y el Papa León XIII con su encíclica *Rerum Novarum*, se logró que se implantaran los salarios mínimos.

Pero aún para saber cuál es el contenido de los salarios mínimos tenemos que éstos en forma general pueden ser de tres formas que son Salario Mínimo Vital, Salario Mínimo Justo y Salario Mínimo Industrial, pasaremos a explicar el contenido de cada uno de ellos y la diferencia entre sí.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, al hablar sobre los salarios mínimos generales establece en su artículo 90 que: "Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material social y cultural y para proveer la educación obligatoria-

de los hijos", por lo que diremos que el párrafo segundo del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo sólo es una transcripción de la Fracción VI del artículo 123 constitucional.

Para poder nosotros clasificar el salario mínimo de la actual Ley Federal del Trabajo sobre si es un salario vital, un salario remunerador o bien un salario justo debemos antes hacer una pequeña explicación de lo que se entiende por cada uno de esos aspectos.

El Salario mínimo vital es la cantidad necesaria que debe obtener el trabajador para satisfacer sus necesidades más apremiantes como son el comer, el vestir, y diversión, etc., sea que consiste en sostener a un mismo nivel la vida que lleva de acuerdo a los cambios económicos que sufre la sociedad, pero por todos es sabido que en general las clases trabajadoras tienen un nivel de vida que es bastante bajo y que tiene muchas privaciones y abstinencias por la falta de recursos económicos y si el salario mínimo consiste en darle un nivel de subsistencia que debe de tener un jefe de familia normal, es seguir dejando al trabajador en ese medio, por lo que se debe de tratar por medio del salario mínimo, al trabajador tenga oportunidad de progresar y tener un nivel de vida superior al que lleva en la actualidad, porque la fracción VI del artículo 123 constitucional que se transcribe en el párrafo segundo del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo menciona un nivel de vida de--

terminado y es sabido por todos que el salario mínimo actual es un salario vital.

El Salario Mínimo Industrial.- Ya vimos nosotros en el párrafo anterior que el salario mínimo vital se fija principalmente en relación a las necesidades que en un momento determinado puede tener el trabajador, pero en tratándose del salario mínimo industrial se refiere además de los principios mencionados en el salario mínimo vital a las posibilidades de la industria aunque esto trajera como consecuencia que los salarios mínimos industriales fueran diferentes en cada una de las industrias, pero en ningún caso el salario mínimo industrial podrá ser menor que el salario mínimo vital, por lo que en estos salarios el trabajador recibirá una cantidad un poco más aceptable para satisfacer sus necesidades, o sea que en mi opinión son mejores los salarios mínimos industriales que los salarios mínimos vitales.

El salario mínimo justo consiste en que el trabajador reciba en realidad lo que justamente le corresponde por el hecho de realizar un trabajo, desde luego que el salario mínimo justo no es asegurado por el estado sino que es obra de la contratación colectiva, de la huelga, de la sentencia colectiva, etc., o sea que por estos medios que mencioné el trabajador puede lograr que se le pague el salario justo, dado que el trabajador por la realización de su trabajo le otorga al patrón gran-

des beneficios por lo que es equitativo que se le pague al trabajador el salario que en realidad se merece en lugar de darle única y exclusivamente un salario con el cual apenas si subsiste.

En nuestra opinión consideramos que el salario mínimo en nuestra actual legislación se puede encuadrar en el salario mínimo vital y que es necesario que mediante una legislación más a fondo se obligue a las empresas a cubrir el salario justo o sea que se pague el salario que en realidad se merece el trabajador, por que éste tiene derecho a ganar en forma remuneradora de acuerdo a su trabajo y no tan sólo que se le dé la facilidad para subsistir con el salario.

Como apuntábamos anteriormente del artículo 90 de la ley se desprende la triple finalidad del salario mínimo que debe ser suficiente para que el trabajador pueda satisfacer sus necesidades más inmediatas, así como para que pueda satisfacer los estudios primarios de sus hijos y también para que el trabajador disfrute dentro de un medio sencillo de diversiones.

Es conocido por todos que la legislación obrera tiene un contenido proteccionista con respecto al trabajador, y el patrón ha tratado de liberarse de esa presión que ejerce la ley por medios que son completamente legales pero que en la mayoría de los casos no se pueden considerar como muy morales, y si la

ley es favorable al trabajador es por motivo de obtener un equilibrio entre los factores de la producción y como nuestra Constitución perfectamente consciente de la situación de los trabajadores les dió esa protección, ya que sin ella podría en un momento determinado traer como consecuencia muchas dificultades a los obreros a fin de hacer valer sus derechos.

En párrafos anteriores hicimos mención del salario mínimo en general o sea el mínimo vital que debe de percibir todo trabajador para satisfacer sus necesidades, pero como no todos los trabajadores tienen las mismas necesidades, nuestra Ley subdivide el salario mínimo general en urbano y del campo.

Aún cuando la Ley no menciona en su capítulo del salario mínimo la subdivisión a que nos estamos refiriendo específicamente podemos sacar a conclusión estos dos tipos de salario - mínimo general ya que el artículo 92 menciona que "los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área- o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, -oficios o trabajos especiales".

En este precepto encontramos por ejemplo dos situaciones a saber:

Generalmente el trabajador presta sus servicios en la

ciudad necesita de algunas cosas que son en diferente grado esenciales, entre ellas tenemos como principal y básica la alimentación, el vestido que en muchas ocasiones el decir el vestido no quiere decir únicamente el hecho o la necesidad que tiene la persona de cubrir su cuerpo, sino que para la elaboración del trabajo se requiere una determinada presentación, así nosotros tenemos un caso que es muy común en nuestro medio y son las empleadas que atienden perfumerías de prestigio, secretarías, vendedoras y algunas otras que necesitan el vestido no tan solo como una necesidad de cubrir su cuerpo sino más que todo como una presentación ya que en la ciudad se llega a hacer del vestido una base para obtener un empleo determinado, o en su defecto para la realización del trabajo; y así vemos nosotros que en algunas empresas de importancia realizaron determinados estudios a fin de poder lograr que sus trabajadores tuvieran una presentación de acuerdo con las funciones de la empresa o con la importancia de la misma y así vemos que se llegó a la conclusión que se deberfan uniformar las empleadas de la negociación con dos fines, el primero que el empleado no tuviera la necesidad de obtener un guardarropa muy extenso y que pudiera con un uniforme realizar el trabajo, y el segundo es para beneficio de la empresa ya que los empleados de esta empresa se distinguen de otras precisamente por el uniforme pero para el trabajador del campo la necesidad de vestirse es hasta cierta forma material o sea para el solo hecho de cubrir el cuerpo, ya que para el trabajo que realizan es necesaria la resistencia de la tela y no tanto

la presentación que ésta le pueda dar, así como el precio, lo mismo podemos decir del calzado pues lógicamente por las condiciones donde se desarrolla un trabajo y otro deben de ser de clases diferentes o al menos de diferente resistencia. Así podemos asegurar que el vestido del trabajador de la ciudad abarca una función tanto en el orden material como en lo social, en cambio en el trabajador del campo solo en el sentido material por lo enumerado anteriormente.

Otro elemento para el pago mayor de salario mínimo al trabajador de la ciudad es la habitación ya que en la actualidad el problema de la vivienda en las ciudades es bastante fuerte por la razón de que los propietarios de los inmuebles en su afán de lucro y a que la gran demanda que existe de casas, fijan por arrendamiento o rentas unas cantidades muy elevadas, y que en general el trabajador deja gran parte de su salario en el pago de la renta donde vive, y así podemos ver que es muy difícil encontrar una vivienda por menos de H\$ 300.00 Nuevos pesos y las de este precio se encuentran en unas condiciones deplorables y algunas veces no tienen los más mínimos servicios, en vista de esto las autoridades así como los legisladores vieron la necesidad de legislar respecto a la habitación en una forma más profunda y que abarcara desde luego tanto a los trabajadores del campo como a los de la ciudad creando el Fondo Nacional de la Vivienda que es administrado por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y

consiste dicho fondo nacional en reducir la carga a las clases trabajadoras otorgándoles el beneficio de la habitación ya que el artículo 136 de la Nueva Ley Federal del Trabajo reformada a la letra dice: "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligado a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas

Para dar cumplimiento a esta obligación las empresas-deberán aportar al fondo nacional de la vivienda el 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio". Lo anteriormente manifestado es cuando el trabajador carece de habitación pero el artículo 151 de la Ley de la Materia hace mención que "Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca...".

En cambio los trabajadores del campo tienen el beneficio que establece el artículo 283 de la Nueva Ley Federal del Trabajo reformada que a la letra dice: "Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:.... II.- Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familias o dependientes económicos y un terreno contiguo para la cría de animales de corral."

Por lo tanto en la actualidad el trabajador de la ciu

dad está en desventaja respecto a la habitación ya que si bien se ha creado el Fondo Nacional de la Vivienda aún no puede gozar el trabajador de los beneficios que esa institución le proporcionará, en cambio el trabajador del campo ya está gozando los beneficios que la misma ley en el artículo 283 le confiere por lo tanto es una de las razones por las cuales se paga una cantidad mayor de salario mínimo urbano que el salario mínimo del campo.

Otras de las razones para el pago de salario tan diferente que se hace al trabajador del campo y al de la ciudad es por el problema del transporte, dado que algunas personas necesitan usar un determinado medio de transporte para recurrir a la fuente de trabajo y es por eso que se hacen los estudios de las zonas económicas para que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se den cuenta de las necesidades del trabajador - de utilizar un medio de transporte y por lo tanto de solventar económicamente esa necesidad pues se puede utilizar el transporte por la rapidez que éste le presta o bien por las grandes distancias que debe de librar el trabajador, y así podemos nosotros ver que en algunas ciudades de nuestro país que el obrero para trasladarse a su trabajo necesita tomar hasta dos camiones ya que este es el medio más común de transporte en nuestro país, y el costo más palpable es en las ciudades de México y Guadalajara, ya que debido a las grandes distancias casi en su generalidad los obreros hacen uso de camiones, cosa que el

trabajador del campo generalmente presta sus servicios en el lugar donde vive por lo que no tiene que efectuar ese desembolso por concepto de transporte por lo que se debe de pagar un salario mayor al trabajador de la ciudad que al del campo.

Respecto al aspecto cultural que tiene necesidad de cubrir el trabajador tanto él como el de su familia sin hacer distinción si se trata de un trabajador de la ciudad o del campo, debemos nosotros de tomar en cuenta varios aspectos para darnos una idea general, y son:

1º- En primer lugar y como aspecto general diremos que nuestra Constitución establece en su artículo 3º. fracción VI como obligación de todo mexicano el que curse la educación primaria o elemental e inclusive en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 180, fracción III, referente a los patronos que tengan a su servicio a menores de 16 años tendrán la obligación de "Distribuir el trabajo a fin de que dispongan el tiempo necesario para cumplir sus programas escolares" o sea, que según las disposiciones que acabamos de citar dan el fundamento para la obligatoriedad de la enseñanza primaria.

2º.- Pero de acuerdo a las facilidades y oportunidades que tiene tanto el trabajador, o bien los hijos de éstos, ya sea de la ciudad o del campo son diferentes, y hablamos aquí de los hijos por que la Ley establece que los salarios mí

nimos son para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia, pues bien, esas facilidades son muy diferentes ya que en la ciudad nosotros encontramos bastantes escuelas de educación primaria que son gratuitas por así establecerlo el artículo 3°. fracción VII Constitucional, por lo tanto tiene más oportunidad el trabajador o bien el hijo del obrero de la ciudad - que el del campo, además el problema de la educación en México es muy complejo, ya que generalmente los maestros prefieren -- prestar sus servicios en la ciudad que en el campo y además la mala distribución de éstos, ya que si existe una escasez en algunos lugares esto también se debe a que se empeñan en establecerse en determinados lugares dejando otros en un completo desamparo esto aunado a la escasa retribución que perciben por su trabajo agrava el problema, pero en la ciudad todavía se tiene una salida y ésta es que el trabajador se sacrifique si es que no logra acomodar a sus hijos en alguna escuela gratuita, a pagar una colegiatura para que se les imparta educación a sus hijos cosa que el trabajador del campo debido a que percibe un salario menor se ve en la imperiosa necesidad de no darle a sus hijos educación.

3°.- El trabajador del campo también está en desventaja con el de la ciudad, en el sentido de que, generalmente el trabajador del campo o bien su hijo para poder asistir a una escuela debe de librar a pie grandes distancias, cosa que el de la ciudad, si es que necesita librar alguna distancia lo ha

ce con mayor facilidad debido a los medios de transporte, con- que se cuenta por lo que debido a estos y muchos problemas más, la mayoría de nuestros campesinos son analfabetas hasta la fe- cha.

4°.- Pero el pensamiento de muchos de los obreros ya- sea del campo o de la ciudad, piensan más en la posible ayuda- económica que les puede brindar el hijo si se le pone a traba- jar que a estudiar, esto es por el poco salario que perciben y la gran cantidad de personas que con él se sostienen de acuer- do al promedio de personas por familia, esto hace que el niño no curse ni la educación primaria y mucho menos que lleguen a tener la posibilidad de lograr cursar una carrera profesional de cualquier índole, pero esta posibilidad aún es menor si se trata de un trabajador del campo, por lo que creo que se deben de aplicar severamente las disposiciones tanto constituciona- les como las de la Nueva Ley Federal del Trabajo que enunciamos anteriormente, a fin de que los mexicanos tengan mejores oportu- nidades para su educación y se les preste mayor atención por parte de los legisladores sobre este renglón y si yo en algu- nos casos manifiesta la razón por la cual se le paga un sala- rio mínimo mayor a los trabajadores de la ciudad que a los del campo aquí me limito a poner en claro algunas diferencias por todos conocidas y a manifestar que en mi opinión la resolución está en manos del gobierno y legisladores, ya sea creando escue- las gratuitas o de cualquier modo al alcance de esas personas.

También una de las causas por la que se le paga al trabajador del campo un salario mínimo menor que al de la ciudad es por la alimentación debido a que el campesino dentro de las disposiciones del derecho del trabajo está protegido para que el patrón le conceda un terreno contiguo a su casa para que ahí puedan ellos criar animales de corral, y así lo establece el artículo 283, en su fracción II, que dice: "Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas proporcionadas al número de familias y dependientes económicos" y un terreno contiguo para la crfa de animales de corral" y además el trabajador del campo tiene derecho a que se le dé, de acuerdo a la fracción VI del mismo artículo lo siguiente: "Permitir a los trabajadores dentro del predio, a).-- Tomar en los depósitos acufferos el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral. b).- La caza y la pesca para sus usos propios de conformidad con las disposiciones que determinen las leyes"; o sea, que el trabajador del campo por medio de la crfa de animales de corral se pueden allegar una buena parte de la alimentación, además de que tiene la facilidad de obtener el agua para criarlos sin costo alguno, y si existe la caza o bien la pesca dentro del predio donde trabajan con mucha más razón pueden obtener con facilidad el alimento necesario, cosa que el trabajador de la ciudad obtiene todos sus productos necesarios para la alimentación mediante intermediarios o comerciantes y por lo tanto a un precio muy superior a su precio de producción, además de que no goza de

algunos beneficios que tiene el trabajador del campo, por eso creo que se deben de pagar más a los trabajadores de la ciudad que a los del campo, aún cuando en realidad se le debe de pagar tanto a los trabajadores de la ciudad como a los del campo un salario mínimo mayor debido a que la dieta del mexicano es conocida por todos y se compone a base de maíz, frijol y cereales cosa que le calmará el apetito pero en ningún momento se les podrá tomar como un alimento completo.

Los puntos señalados anteriormente fueron solo a manera de esbozos de algunas de las circunstancias por las cuales se hace esa distinción en la Ley Federal del Trabajo sobre el pago de los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, y aún cuando existen muchas más, creo que éstas son de las más importantes o sea las mencionadas en este pequeño trabajo, pero además la doctrina menciona que si existe esa diferencia en el pago de los salarios mínimos y esa diferencia es en contra de los trabajadores del campo, es en virtud de que éstos recibían del patrón determinadas prestaciones pero que es necesario que esas facilidades se les otorguen efectivamente por que es la base fundamental para que se fijen más bajos que en la ciudad, porque el urbano no tiene estos beneficios, pero menciona que es necesario, además cuidar que los beneficios a que son acreedores los trabajadores del campo no sean motivo de descuento en sus salarios que deben de percibir ya que esto entrañaría un doble descuento al salario mínimo.

Las disposiciones en nuestra Constitución sobre el salario se encuentran en algunas fracciones del Artículo 123, y algunas de ellas son:

La Fracción VII ordena que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

La Fracción X dice que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal y que queda prohibido efectuar el pago con mercancías, vales, fichas, o cualquier otro signo con que se pretenda sustituir la moneda.

Respecto al plazo para el pago del salario dice el inciso "c" de la fracción XXVII que no podrá exceder de una semana cuando se trate de jornaleros.

El inciso "d" de la fracción XXVII dice respecto al lugar donde se harán los pagos de los salarios que no podrá efectuarse en lugares de recreo, fondas, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, cuando no se traten de empleados de esos departamentos.

Además de las fracciones anteriores existen en el mismo artículo 123, medidas de protección al salario que se dividen en tres grupos y son:

I.- De protección frente al patrón y pueden englobarse las reglas sobre salarios en general y sobre salarios mínimos así como el inciso "e" de la fracción XXVII que prohíbe el sistema conocido como tiendas de raya, el inciso "f" prohíbe -retener el salario en concepto de multas, la fracción XIV que dice que la responsabilidad de los trabajadores por deudas con traídas con el patrón no podrá exceder del salario de un mes.

II.- Protección frente a los acreedores tanto del trabajador como del mismo patrón al exceptuarse el salario mínimo de todo embargo, compensación o descuento.

III.- Protección frente a los acreedores del patrón - ya que la fracción XXIII dice que los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último - año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros, en los casos de concurso o de quiebras.

Para concluir diremos que de acuerdo a la terminología se dice que: se ha utilizado diversas palabras para designar los ingresos de los trabajadores: Los más generalizados - han sido, salario, jornal, y sueldos. Estas dos últimas denominaciones se refieren a formas especiales de "Retribución" según el pago se haga por día o por mes. El término salario es - actualmente el más general y en el que comprenden las diversas formas de Retribución del Trabajo, se desprende que el concep-

to de retribución es el acto mediante el cual el patrón paga un salario al trabajador o sea que si entrega o paga una persona a otra una cantidad de dinero y esa cantidad entregada es por el hecho de realizar un trabajo o que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en los casos que prevee deba de pagar una cantidad será una retribución.

Es posible que en la realidad se puedan confundir lo que es el salario y lo que es la retribución pero creo que el concepto de retribución es superior al de Salario porque el primero es más general ya que implica una obligación para el patrón y un derecho para el trabajador, y el salario es una denominación que se le da a la cantidad que se le entrega al trabajador por su trabajo o sea a la retribución.

2.- LOS INCENTIVOS, LA ALTERNATIVA PARA LOS TRABAJADORES.

Tomando en cuenta que el salario se puede ver desde diferentes puntos de vista, ya que desde el punto de vista jurídico podemos mencionarlo diciendo que es la contraprestación debida a cambio de la prestación del trabajo efectuado y su monto se regula según el valor atribuido a ese trabajo en los límites que la misma ley señala.

Como podemos ver desde el punto de vista jurídico que

mencionamos en el párrafo anterior, señalamos que es la contra prestación debida a cambio de la prestación del trabajo efectuado, o sea que estamos mencionando aunque sea en otras palabras lo que señala el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo vigente, pero sin emplear o concretizar lo que esa definición menciona y quedando por lo tanto más explícita en lo que señalamos ya que según se desprende, el salario es el derecho que tiene el trabajador de obtener una cantidad por el hecho de prestar un trabajo, y por lo tanto implica una obligación de parte del patrón a efectuar el pago o sea que jurídicamente se celebra con contrato de trabajo en el cual el trabajador se obliga a efectuar un trabajo; y el patrón a realizar un pago - una vez cumplidas las cláusulas del contrato o sea que el trabajador efectúe el trabajo el patrón deberá pagar el salario, - por lo tanto del contrato resultará un salario, pero siendo diferente para cada uno de los contratantes, ya que para el trabajador será un derecho y para el patrón una obligación.

Mencionamos además en el punto de vista jurídico en relación al salario que su monto se regula según el valor atribuido a ese trabajo en los límites que la misma ley señala, - por lo tanto mencionamos que de acuerdo a la importancia del trabajo será la cantidad o salario que se pague por él, por lo tanto las partes pueden convenir de acuerdo a sus conveniencias o apreciaciones, en fijar el monto del salario, pero este convenio desde luego nunca será menor a los límites que la misma

Ley Federal del Trabajo señala, ya que el Estado se ha preocupado porque el trabajador tenga garantías respecto a su salario y para tal efecto ha creado una serie de normas en las cuales se fijan salarios mínimos, urbanos, del campo, profesionales, etc., y además normas de protección al mismo salario por lo que si las partes convienen por ejemplo en el pago de un salario menor al fijado como mínimo dentro de la Ley se tendrá como no estipulada esa cláusula.

Por otro lado, desde un punto de vista social es que el salario tiene fundamentalmente un carácter alimenticio y es, en su mayoría la entrada económica principal de que goza un trabajador para poder satisfacer sus necesidades y es por lo tanto de una clase vital, es por eso que el Estado reglamenta la cuantía de los salarios mínimos, la forma de pago y algunas normas protectoras de los mismos y señalan la forma de computarse para casos especiales, como las incapacidades, enfermedades, etc.

Como nosotros sabemos el derecho del trabajo tiene un aspecto preponderantemente social e inclusive algunos autores trataron de otorgar el nombre de derecho social al derecho del trabajo y tenemos además que nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo segundo, manifiesta que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, y por lo tanto las -

normas referentes al salario son aquellas que deben de tener desde luego una importancia preponderante porque mediante el salario, considero que se puede obtener en forma más palpable una estabilidad y equilibrio social.

Por último se puede ver desde el punto de vista conómico se considera que los salarios tienen una importancia en la vida económica de un país pues el aumento de los salarios puede traer como consecuencia mayor demanda de productos, pero si solo se realiza el aumento de los salarios, lógico que habrá mayor demanda y esto tiene que repercutir en la economía nacional, pues si bien el Estado cuida y protege jurídicamente al trabajador a su vez protege su economía nacional.

Así tenemos que en el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Como nosotros podemos apreciar el salario en la actualidad se integra por muchos y muy variados elementos y ya en la antigüedad se habían tomado en cuenta debido a la gran importancia que tienen, y entre otros elementos encontramos como incentivos para los trabajadores y estas son las gratificaciones.

Las gratificaciones son las cantidades en especie o en dinero que se le entregan al obrero por un ofrecimiento hecho - por el patrón para que realizara determinada producción u obteniendo determinado rendimiento etc. el patrón le dará una cantidad determinada al obrero por concepto de gratificación por lo tanto esta adquiere el carácter de obligatoria respecto al pago y se tomará como elemento integrante del salario.

La gratificación no podrá ser esporádica o al arbitrio del patrón sino que una vez que se haya estipulado o haya sido ofrecida por el patrón, ésta adquiere la característica de obligatoria dado que las dádivas esporádicas o al arbitrio del patrón no se pueden tomar como gratificación respecto a la Ley - Obrera.

La gratificación para poderla explicar tenemos que recurrir a un ejemplo y así tenemos por este motivo un patrón que tiene interés en proporcionar a sus obreros un aliciente de tipo económico para que éstos realicen con mayor eficacia el trabajo, o bien, con mayor prontitud puede el patrón proponer a los trabajadores una cantidad extra por el esmero para realizar pronto el trabajo y si el patrón obtiene ese resultado en el momento de vender la producción de esa empresa y obtiene buenas ganancias, les dará a los trabajadores las cantidades prometidas.

Por otro lado la Percepción es un sinónimo de lo que -

es la gratificación y es puesta como elemento integrante del salario para dar mayor margen de protección al trabajador y no pueda existir una confusión de términos a fin de evitar responsabilidades ya que debemos de tener siempre en cuenta que nuestra Ley Federal del Trabajo es proteccionista y de carácter social.

a) La Propina Obligatoria.

Vamos a ver nosotros un problema que se ha suscitado con motivo de saber si la propina puede considerarse como parte integrante del salario, o bien es una prestación que obtiene el trabajador independientemente de la relación de trabajo

Mario de la Cueva, hace mención acerca de la propina y las asignaciones familiares que el autor enumera dentro de lo que llama algunas prestaciones particulares, y dice a manera de definición que: "La propina es una cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación (independientemente del precio que pagan por las mercancías adquiridas o consumidas por servicios recibidos) al trabajador que personalmente les atiende y cuyo efecto es testimoniar satisfacción por el trato recibido."⁽²⁸⁾

(28) De la Cueva, Mario. Op. cit. p. 215.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo -- 346 en el capítulo referente al trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos que: "Las propinas son parte del salario de los trabajos a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas".

Por lo que "Doctrinaria y legalmente la propina integra o forma parte del salario del trabajador, ya que es una percepción que obtiene el mismo por las labores ordinarias que desempeña, sin que el patrón pueda tener participación alguna en ellas"(29)

El artículo 347 dice: "Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijo para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se prestan los servicios".

Por lo tanto, "El precepto establece dos maneras para calcular el monto de la propina, a efecto de que se fije el salario que debe tomarse como base para liquidar las indemnizacio

(29) Trueba Urbina. Op. cit. p. 165.

nes de los trabajadores: a) Cuando se cargue un porcentaje fijo sobre las consumiciones. Este sistema es adoptado en los países europeos y permite en forma sencilla determinar el ingreso que obtiene el trabajador por concepto de propinas; b) Por mutuo acuerdo entre patrón y trabajador. Entre nosotros no se acostumbra incluir un porcentaje fijo sobre las consumiciones - en concepto de propina, por lo que en caso de que el patrón y el trabajador no se pongan de acuerdo sobre el aumento que debe hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores, será necesario que se plantee el problema ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que ésta determine el salario remunerador que se debe tomar en cuenta como base de cualquier indemnización". (30)

Como podemos ver la Ley Federal del Trabajo actual, o sea la legislación obrera, toma como parte del salario la propina, pero en realidad lo que presenta es un poco confuso y debe tratarse de legislar un poco más a fondo, porque la Ley en el capítulo catorce habla del trabajo en hoteles, restaurantes, etc. y termina en establecimientos análogos, pero es que en México ya se ha creado una verdadera institución sobre la propina ya que en cualquier lugar por el hecho de que una persona le preste a uno un servicio, los usos del país lo obligan a "agra-

(30) Trueba Urbina. Idem. p. 166.

decer" a esa persona mediante una propina y como nuestras leyes laborales lo toman como parte del salario puede en algunos casos prestarse a malos usos o sea que el trabajador tome esto como una forma de lucro.

Pero no siempre la propina se consideró como parte integrante del salario y esta cuestión trajo como consecuencia que se formaran partidarios a favor de uno y de otro lado.

3.- LA CRISIS ECONOMICA Y LA PROPINA.

Así tenemos que por una parte se encontraban algunas personas que consideraban que la propina la daba el cliente a la persona que le servía y era una relación entre cliente y trabajador, y por lo tanto aseguraban que éstos no entraban en la relación obrero-patronal ya que según las personas que defienden esta posición son cinco elementos que integran la relación de trabajo a saber: Trabajador, patrón, la prestación de un servicio personal, la subordinación del trabajador, y la retribución, si llega a faltar alguno de estos elementos no puede ser posible que exista la relación de trabajo y si una persona entrega a un mesero, cantinero o cualquier persona una cantidad de dinero a manera de propina será para hacer presente que quedó satisfecho con el servicio prestado por lo tanto la cantidad será para el trabajador porque agregan que si estas personas -

creyeran que era para el empresario de seguro los clientes no -
darían un solo centavo.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva, al hablar -
sobre algunas prestaciones en particular menciona dos sistemas -
en general acerca de la propina, siendo el primero "el Europeo
o Aleman en el cual se fija un porcentaje sobre el consumo del -
cliente; así por ejemplo una persona llega a un restaurante y -
solicita al mesero que lleve determinados alimentos que podrán
ser cuatro platillos de: \$ 25.00 lo que hará que sean \$100.00 -
de consumo y si habfan fijado un porcentaje del 10% se le darán
\$ 10.00 al mesero que atendió; pero esos \$ 10.00 ¿quién los pa -
gará? desde luego el patrón que deberá cargárselos al cliente -
en el momento de presentarle la cuenta o bien el precio que se -
rfa del producto o del platillo sería de \$ 22.50 cada uno, pero
convino con el trabajador (mesero) darle el 10% de lo vendido -
por él, podrá poner el platillo a \$ 25.00 para que quede inclui -
do en el precio el porcentaje de la propina, pero esto en reali -
dad son formas de acomodar el patrón el pago de la propina". -
(31)

Como se puede ver en el sistema alemán, el cliente de
un determinado establecimiento está obligado a pagar un exceden -
te sobre el monto de lo consumido por concepto de propina; este

(31) De la Cueva. Idem. p. 216.

sistema se ha adoptado en algunos lugares de Argentina, Estados Unidos de América y sobre todo en Europa, en la República Mexicana y sobre todo en los restaurantes, bares y clubes nocturnos se trata de poner por obligación el pago de la propina lo que se incluye en la cuenta, esto tuvo como consecuencia que intervinieran las Asociaciones de Hoteleros así como las autoridades del D.F., llegando al acuerdo que en los lugares donde hubiera consumo mínimo se podría cobrar por el excedente de este consumo una cantidad por concepto de propina.

El otro sistema a que se refiere el Maestro Mario de la Cueva es el que él llama sistema latino "que consiste en que se deja a criterio del cliente el pago de la propina y ésta será una mera gratificación que se dará de acuerdo a lo satisfecho que hubiese quedado el cliente".⁽³²⁾

El sistema latino presenta algunos inconvenientes y algunos beneficios para el trabajador, el inconveniente consiste en que a la hora de cuantificar los salarios para el caso de una indemnización se torna la situación un poco confusa, ya que como lo vimos al principio de este capítulo que la propina se tomará como sueldo en los términos del artículo 347 el que dice que: "Si no se determina en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones, las partes deben fijar el aumento que -

(32) De la Cueva. Ibidem. p. 217.

debe hacerse al salario de base", pero nos preguntamos de que - en caso de que no se fije esa cantidad que se le aumente al salario base, que es lo que se pudiera hacer.

La nueva Ley menciona que existen salarios mínimos profesionales pero consultando con la segunda parte de la Ley, donde se clasifican los salarios mínimos profesionales encontramos tipificados algunos trabajadores, pero no todos; así que los -- que tienen tipificado su salario mínimo profesional se les pagará con base en éstos, pero siguiendo la pregunta en pie de que en caso de que no se fije la cantidad que menciona el artículo-347, el trabajador que pudiera hacer. Viendo el comentario correspondiente a ese artículo menciona que en caso de que no se pongan de acuerdo en la cantidad que se debía de pagar más el sueldo base, se consulte a la Junta de Conciliación y Arbitraje para la resolución de estos problemas, pero la generalidad que crea la costumbre me hace afirmar de que en el momento en que alguna persona contrata los servicios de un mesero o de un bell-boy el patrón se concreta a decirle cuál es la cantidad que percibirá por la realización del trabajo y le manifiesta que tiene oportunidad de lograr propinas, pero creo que casi nadie se pone a pensar en el pago de indemnizaciones sea cual fuere la causa que las motive, y mucho menos, en el momento de la celebración del contrato.

En nuestra opinión la propina por lo que se deduce de

la nueva Ley Federal del Trabajo, desde luego forma parte del salario pero se circunscribe única y exclusivamente a aquellos trabajos en los cuales el trabajador podrá obtener una cantidad por concepto de propina, ya que el mismo artículo 346 manifiesta claramente en su redacción que las propinas forman parte del salario pero así mismo creo que se debe reglamentar un poco más a fondo todo lo que a la propina se refiere, ya que es un gran número de personas las que obtienen ingresos por conceptos de propinas y que aún no están debidamente reglamentadas, esto aunado a la pobre cultura sobre el Derecho del Trabajo que tienen tanto los patrones como los obreros, que solamente recurren a las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando ya tienen problemas en sus relaciones de trabajo y nunca recurren a la Junta, o a otras autoridades para preguntar sobre la prevención o resolución a posibles problemas en las relaciones de trabajo, es por eso que se debe de dar una mayor difusión sobre los deberes y derechos que tiene tanto el trabajador como el patrón para que tenga conocimiento de lo que son las relaciones de trabajo.

Por último el artículo 349 señala: "Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento".

Pero nos podemos preguntar que pasa cuando es lo contrario, que los clientes no traten con cortesía al trabajador,

este es siempre un problema de actualidad.

Para concluir diremos que los trabajadores se aplican a la satisfacción de las necesidades del cliente, trabaja estimulado por el afán de la propina. Como consecuencia de esta permanente incitación a la ganancia la sociedad está empapada de la idea de que el trabajo es realmente el objeto esencial de la vida.

Los trabajadores entregan sus energías y dedican lo mejor de su tiempo, no en vivir ni en crear las cosas que hacen la vida digna de ser vivida, sino en esforzarse por ganar el dinero con qué hacer esas cosas, y todo el dinero que ganan apenas sirve para proveer las simples necesidades de la vida.

Hay cierto número de servicios que todavía el pueblo no está en condiciones de comprender, como en el caso de los meseros, garroteros, maleteros, chicharos, cerillos y otros que como parte integrante de la clase trabajadora que actualmente es explotada sin que se encuentre legalmente legislado en cuanto a su actividad; por lo que se propone que se les permita prepararlos pacientemente para que algún día la generalidad de la gente los vea como trabajadores que prestan un servicio y a cambio deben recibir una retribución mal llamada propina.

Por lo tanto se propone una educación tanto para el -

pueblo en general, como para los servidores (trabajadores), en donde se aprenda a vivir, a trabajar y tener aspiraciones en común, a elegir y aceptar de común acuerdo. El servicio es un acto individual que requiere concentración mental y disposición para la acción. El individuo trabajador tiene ese poder, pero la sociedad no.

Cuando el individuo como trabajador crea algo, la sociedad observa y aprueba o desaprueba y demuele o acaba. La sociedad deja crear al individuo lo que quiera, y luego lo juzga de acuerdo con su criterio, por ello en los establecimientos donde se prestan esta clase de servicios deben seleccionar a los trabajadores que presten aquel servicio, por lo que reza un antiguo adagio latino "Quien hace las cosas por medio de otro las hace por sí mismo". Por medio de este principio el trabajo o servicio es factible y eficiente.

Esa es la razón fundamental a la que queremos llegar, de que la libertad de opinión, creación y todas las demás libertades sean buenas para los trabajadores. Ese es el único medio que da al pueblo la seguridad de que toda nueva creación tiene la posibilidad de abrirse camino por su propio esfuerzo, de estos trabajadores, prestadores de servicios.

El objetivo de la educación debe consistir en dividirse en grupos especializados, llenar esas funciones especiales-

en beneficio de toda la comunidad; cada trabajador debe servir y llegar a ser un experto en su campo particular.

Con esto se resolverían muchos problemas actuales ya que los fines que se persiguen son el servir para la satisfacción de las necesidades del pueblo promoviendo la amistad y poniendo a los hombres a aprender a trabajar juntos, para recoger ganancias que son la base económica de su esfuerzo.

Por lo que el móvil central de las acciones humanas - se apoya en su interés por los problemas simples de sus necesidades físicas, las fuerzas motoras de todos los grandes cambios sociales deben buscarse en una mejor prestación del esfuerzo del trabajador y a cambio de las cosas necesarias al diario vivir.

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

PRIMERA.- La incertidumbre en el presente y más aún en el futuro del hombre que vive de su trabajo, aunada a las carencias económicas para hacer frente a la adversidad, dieron nacimiento a la idea de la capacitación y adiestramiento cuya esencia consiste en el deber de la sociedad y de la economía, fundado en el principio de la solidaridad de los hombres y de los pueblos, de satisfacer la necesidad humana desde la concepción del ser hasta su muerte, proporcionando los recursos adecuados para su nacimiento, su subsistencia, su educación y su capacitación para el trabajo y un ingreso que le permita conducir una existencia decorosa.

SEGUNDA.- Cada día son más urgentes los sistemas de capacitación o adiestramiento para el trabajo. Sin trabajadores suficientemente capacitados, la producción industrial no podrá alcanzar los niveles de calidad que requiere la competencia en los mercados interna-

cionales.

TERCERA.- Es difícil señalar las bases para la organización de los servicios, cuestión que desborda al derecho del trabajo, pero concluimos que vale la pena meditar si debiera intensificarse la enseñanza de los oficios - en las escuelas primarias y secundarias, ya que serviría como una preparación desde la niñez para desarrollar las facultades y aptitudes materiales y espirituales y despertar en los niños el amor y el respeto hacia el trabajo.

CUARTA.- El salario ha dejado de ser una contra-prestación - por la energía de trabajo entregada, esto es, el salario ya no es el precio de la energía de trabajo - que se alquila o se compra, porque el trabajo ha dejado de ser una mercancía para devenir un valor humano, o con otras palabras; el salario es la expresión del derecho del hombre a obtener por su trabajo lo - que necesita para vivir dignamente en su presente y en su futuro.

QUINTA.- Concluimos que para fijar el monto del salario deberá ser lo que necesite un individuo de capacidad media para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido dada su condi-

ción social; debiendo además estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu.

SIXTA.- Por su parte la propina al tomarse en cuenta es muy loable el que se tome ésta como parte integrante del salario, pero en lo que no estoy de acuerdo es en que solo son aplicables estas normas según se desprende de la Ley a unas cuantas personas que se pueden enmarcar dentro de las normas invocadas, y es que la ley al referirse en el capítulo XIV "Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos" del título VI sobre trabajos especiales, menciona en su artículo 346 "Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que refiere este capítulo en los términos del artículo 347", por lo tanto única y exclusivamente señala a los trabajadores que enumera este capítulo, pero en la realidad vemos nosotros la inminente necesidad que se tiene de legislar respecto a la protección que deben tener algunos trabajadores que perciben propinas en la realización de su trabajo, ya que existe un sinnúmero de ellos que no quedan encuadrados dentro de ese margen a que nos estamos refiriendo, por lo tanto yo invoco que se cree un precepto en donde se encuadretoda persona que perciba una cantidad habitualmen

te por concepto de propinas en la realización de su trabajo.

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

- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Editorial Harla. Buenos Aires. 1969.
- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Editorial Esfinge México. 1982.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Tercera Edición. Editorial Trillas. México. 1980.
- CASO, Angel. Derecho Agrario. Editorial Cooperativismo. México. 1960.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I y II Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1991.
- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo primera edición. Editorial Porrúa. México. 1983.
- GARCIA MAYNES, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. - Quincuagésima séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1985.
- GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. - Editorial Bosch. Madrid. 1962.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima-primer edición. Editorial Porrúa. México. 1984.

- MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. - Sexta Edición. Editorial Esfinge. México. 1975.
- PENICHE LOPEZ, Edgardo. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. Décimo octava edición. - Editorial Porrúa. México. 1984.
- PEQUENO LAROUSSE ILUSTRADO. Editorial Larousse. Madrid. 1979.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Reus. Madrid. 1960.
- PETIT, Eugene. Derecho Romano. Vigésima Edición. Editorial Porrúa. México. 1986.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. Tratado de Derecho Civil Mexicano. T.I y II. Octava Edición. Editorial Porrúa. México. 1985.
- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. T.I y II. Segunda Edición. Editorial Trillas. - México. 1987.
- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Septuagésima Edición. - Editorial Porrúa. México. 1992.
- STAFFANI, Eduardo R. Derecho Procesal Social. Novena Edición. Editorial Tipográfica. Buenos Aires, - Argentina. 1976.

LEGISLACION CONSULTADA.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- ultima Edición. Editorial Porrúa. México. 1992.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Última Edición. Editorial Porrúa. México. 1992

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.- Ultima Edición. Editorial Porrúa. México. 1992.

LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.- Ultima Edición. Editorial Porrúa. México. 1992.