

452
2ej.



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

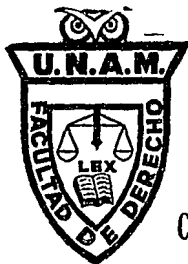
Facultad de Derecho

**Seminario de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social**

"CONDICIONES ESENCIALES DE TRABAJO"

T E S I S
Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a

GUSTAVO LARA LOPEZ



FALLA DE ORIGEN

Ciudad Universitaria,



1994

**FACULTAD DE DERECHO
SECRETARÍA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES**



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.

A MI PADRE:
LIC. ARTEMIO LARA AGUILAR
IN MEMORIAM

A MI MADRE:
ENRIQUETA LOPEZ QUIÑONES VDA. DE LARA

A MI NOVIA:
MARIA DEL CARMEN CHAVEZ VALDERRAMA

A MI ASESOR:
DR. CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS.

I N D I C E

Página.

Introducción.....I

CAPITULO I

I.- CONCEPTOS GENERALES.....1

1.- Relación individual de trabajo o contrato individual de
trabajo.....1

2.- Sujetos de la relación individual de trabajo.....8

2.1.- Patrón.....9

2.2.- Trabajador.....13

3.- Derechos y Obligaciones de los sujetos de la relación de
trabajo.....17

3.1.- Derechos y Obligaciones de Trabajadores y de Patrones.18

3.2.- Salario.....19

3.3.- Jornada de Trabajo.....24

CAPITULO II

II.- ANTECEDENTES HISTORICOS.....30

1.- Inglaterra.....30

2.- Francia.....37

3.- Alemania.....42

4.- México.....	45
4.1.- La Colonia.....	45
4.2.- Etapa Pre revolucionaria.....	52

CAPITULO III

III.- SALARIO Y JORNADA EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA.58

1.- El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	58
1.1.- Antecedentes.....	58
1.2.- Otras Encíclicas.....	65
1.3.- Las Garantías Individuales y las Garantías Sociales..	69
1.4.- Artículo 123 Constitucional.....	75
2.- Condiciones de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo...84	
2.1.- El Salario.....	84
2.2.- La Justicia.....	85
2.3.- El Justo Salario.....	89
2.4. Jornada de Trabajo y Salario en la Ley Federal del Trabajo.....	93
3.- Jurisprudencia.....	99
3.1.- Integración del Salario.....	99
3.2.- Jornada de Trabajo.....	102
3.3.- Tiempo extraordinario.....	104

CAPITULO IV

IV.- SALARIO Y REALIDAD SOCIAL EN MEXICO.....	109
1.- El Salario en México, de 1970 a 1992.....	109
2.- La Pobreza en México.....	113

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

El presente estudio nos muestra la aplicación del Derecho - Laboral en las relaciones entre obreros y patrones, durante el transcurso del tiempo y en el momento actual. Consideramos importantes los valores jurídicos en cuestión, porque con éstos, se puede obtener un equilibrio entre las dos fuerzas existentes como son, el capital y el trabajo.

La armonía en materia de trabajo en nuestro país nos interesa, por eso salario y jornada de trabajo bien aplicados conforme a -- las Leyes y Teorías existentes son necesarios, de aquí surge nuestra inquietud.

Durante el capítulo primero, se hace referencia a los conceptos generales, en el segundo, se analizan los antecedentes históricos de salario y jornada de trabajo, en el tercero, se estudian las - instituciones referidas, en la Legislación Laboral Mexicana vigente, - y en el capítulo cuarto, se concluye con un estudio social de la evolución del salario en México, de los años 1970 a 1993.

Ahora bien, los temas investigados son importantes y esenciales por la repercusión directa que tienen los mismos, en la vida - política, económica y social del país.

I.- CONCEPTOS GENERALES.

Expondremos de manera general, los conceptos laborales básicos, con la salvedad de que éstos son muchos, pero nosotros únicamente estudiaremos los conceptos generales del Derecho Laboral, que se encuentran vinculados de manera directa con nuestro tema de investigación, así como los que podemos utilizar como instrumento teórico para el presente trabajo. Igualmente, analizaremos como el ordenamiento -- jurídico laboral le es aplicable a determinado hecho jurídico, que se traduce en una relación obrero-patronal, la cual trae consigo consecuencias de Derecho. Es fundamental el estudio de los principios básicos, para poder entender cualquier tema de esta rama de la Ciencia -- del Derecho, con ello nos es grato iniciar la explicación del primer-concepto.

1.- Relación individual de trabajo o contrato individual de trabajo.

Al entender los conceptos de referencia y su naturaleza jurídica, tendremos facilidad en comprender los temas a abordar, pues -- si inicia cualquier relación de trabajo, inmediatamente se pone en -- funcionamiento la aplicación del ordenamiento laboral. Se plantea en principio su separación del Derecho común para alcanzar su propia autonomía, y con esto surge un nuevo Derecho, por la razón de que no -- era posible continuar con las condiciones precarias bajo las cuales --

prestaban sus servicios los obreros, así como por la explotación desmedida de la que era objeto el proletariado.

Los derechos que se derivan de la relación de trabajo, son obtenidos por los trabajadores, desde el momento en que prestan un trabajo personal subordinado en beneficio de un patrón. En este caso, ya se presume la existencia de la relación laboral y del contrato de trabajo, por lo que le es imputable la falta de formalidad en el contrato al patrón.

Si hablamos del contrato de trabajo, este inicia bajo los lineamientos del contrato civil, y posteriormente se desprende del mismo, para dar origen al contrato de naturaleza social, "no imperando el régimen de las obligaciones civiles, ni de la autonomía de la voluntad." (1). Los preceptos laborales son de orden público e irrenunciables, y no se puede convenir menos de lo que marca la ley.

Al definir la relación individual de trabajo, como primer nexo o vínculo jurídico que origina consecuencias de Derecho, nos conduce a afirmar que es más importante la relación laboral sobre el contrato de trabajo, y éste, desde un punto de vista civil, tiene que ser un acuerdo de voluntades, en cambio en el contrato laboral no se aplica íntegramente el principio de la autonomía de la voluntad, pues la Ley Laboral pretende proteger y favorecer al trabajador al marcar y señalar que es nulo lo que se contrate y vaya en contra de la misma.

1. TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición, - Editorial Porrúa S.A., México, 1977, pag. 277.

Previo a la relación de trabajo, existe el derecho al trabajo, el cual se contempla en la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada el 1° de diciembre de 1948, por la Asamblea General de la ONU.

La relación individual de trabajo, es una auténtica relación jurídica, como toda norma de Derecho, la Laboral contiene supuestos normativos y consecuencias legales. Cuando el sujeto realiza el supuesto de Derecho da nacimiento a las consecuencias establecidas en el ordenamiento legal aplicable al caso concreto, por lo que surgen derechos y obligaciones recíprocas para ambas partes. Algunos de los derechos del trabajador son entre otros; una jornada de trabajo justa y limitada, un salario remunerador, y dentro de los derechos del patrón se encuentran; que el trabajador preste sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, de igual forma existen derechos posteriores a la relación de trabajo en favor de los trabajadores, como son; la indemnización, el pago de la prima de antigüedad, la jubilación, etc.

En todas las fases histórico sociales por las que atravesó la humanidad, existió la división de las dos esferas sociales, por un lado los trabajadores y por el otro los patrones, de lo que se deriva la existencia de la relación de trabajo en todo tiempo, no es exclusivo del asalariado, con ello, podemos decir que son tres las fases importantes en la vida económica de la humanidad:

a) El régimen de la esclavitud; durante el cual el esclavista, podía disponer del esclavo, como un propietario dispone de la cosa, podía vender, prestar, cambiar, dar o destruir. El esclavo era el último grado en la organización social, lo consideraban inferior e indigno, sin ningún derecho como ciudadano, era considerado como simple cosa u objeto, no como persona. Con el paso de los siglos esta sumisión se va convirtiendo en dependencia, el trabajador se libera adquiriendo conciencia y derechos como persona.

b) Régimen feudal; durante este período, la esclavitud continuó, un tanto distinta, pues las propiedades latifundarias necesitaban trabajadores para la agricultura, y el siervo de la gleba se encontraba vinculado en forma directa a la tierra e indirecta al señor feudal. Durante este mismo régimen, los artesanos se organizaron a través de las corporaciones de oficios que aglutinaban en su seno -- aquellos que desempeñaban una misma actividad. Al interior de las mismas, existió un orden jerárquico; Maestros, Compañeros y Aprendices. El Compañero era un Maestro que no poseía capital para establecerse o que no contaba con la autorización. La unión de éstas, conformó el -- sistema corporativo.

c) Régimen capitalista; con el descubrimiento de nuevas tierras y la aparición de las ciudades, la demanda de mercancías se incrementó y el monopolio de los distintos gremios se convirtió en un obstáculo para la producción. Por esta razón el nuevo sistema propugnó por la libertad de industria y de trabajo. La libertad se tradujo en el ámbito jurídico, en la autonomía de la voluntad, así los hom--

bres eran libres de contratar sus servicios por el tiempo y precio -- que estimaran conveniente, es por esta razón que el contrato de trabajo estaba regulado por el Derecho Civil.

Entonces, del dogma de la autonomía de la voluntad, nació -- el contrato de trabajo, lo cual es importante señalar debido a que es el resultado de una larga evolución sufrida por la relación de trabajo. La libertad de contratar tenía desventajas para los obreros por -- la razón de que se sujetaban a las disposiciones y ofrecimientos que hacían los empleadores. De lo que se deduce que la relación de trabajo, existió desde la economía esclavista, hasta nuestros días, por lo que se le considera como una figura jurídica esencial.

Por ello, la doctrina llega a la conclusión, de que el contrato individual de trabajo, tiene como consecuencia jurídica la relación de empleo, la que definen en la mayoría de los casos, como el -- vínculo obligacional entre empleado y empleador. En la sociedad moderna el Estado se vuelve protector del trabajador. Y lo característico de la relación de empleo es la sujeción jerárquica del obrero frente al empresario, en tanto dure el contrato individual laboral.

De lo anterior surge una duda, que es más importante la relación o el contrato individual de trabajo, o bien, si podemos prescindir de alguno de ellos. En lo que se refiere a la relación de trabajo existen partidarios que sostienen doctrinariamente, que desde el

momento que el obrero o trabajador comienza a prestar sus servicios, surgen derechos y obligaciones para ambas partes, por lo que es intrascendente la celebración o no del contrato de trabajo. Por lo que respecta al contrato de trabajo los teóricos y doctrinarios, señalan y - sostienen que es un claro contrato de adhesión, de este pensamiento - se derivan dos corrientes, por un lado los contractualistas, que sos- tienen que en el momento de darse el acuerdo de voluntades, inmediatamente surgen obligaciones jurídicas recíprocas para ambas partes, y - por el otro, se encuentran los que propugnan la teoría anticontractualista, los cuales afirman que no existe en el contrato laboral voluntades auténticamente libres, pues se refieren a obligaciones reglamentarias que son impuestas en forma unilateral por el patrón, entonces- la relación laboral no se sujeta a una libre contratación de común -- acuerdo para ambas partes, que puede ser negociada, por ésto es claro que la voluntad contractual empleada, se encuentra viciada.

Ahora bien, si consideramos al contrato de trabajo, como un claro contrato de adhesión, interviene entonces sólo una voluntad la- del patrón, la otra, la del trabajador únicamente se adhiere, y este- último no tiene la posibilidad en ningún momento de hacer algún tipo- de objeciones. Se afirma que si existe voluntad por parte del trabaja- dor, pero no puede intervenir en la discusión en cuanto a las condi-- ciones sobre las que se va a prestar el servicio. En el momento que- decide el trabajador si presta o no el trabajo, su voluntad es libre por la razón de que nadie es obligado a prestar un trabajo en --

contra de su voluntad. Con ello, se puede decir que, la relación de trabajo y el contrato laboral se complementan mutuamente, y no puede prescindir el uno del otro.

El Derecho del Trabajo, afirma su individualidad y autonomía, en el momento que se transforma en Derecho General de las relaciones de trabajo, entendiendo éstas, " como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dió origen " (2). Por tanto, una vez iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente - el Derecho Objetivo, es decir, el estatuto laboral.

Un elemento importante es la subordinación, la cual sirve - para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios. No podemos pasar por alto este concepto, por la razón de que el trabajo protegido por la ley es el subordinado, principalmente. La relación laboral es una relación de subordinación, ésta a su vez se - integra de dos elementos, la facultad jurídica del patrón para poder dictar lineamientos y órdenes para el beneficio de la empresa, y la - consecuente obligación jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones durante la prestación del trabajo. Por ello se deduce que es una relación jurídica de subordinación.

Otro elemento característico e integrante de la relación de trabajo es el salario, el cual es una consecuencia derivada de la --

2. DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, décima - edición, tomo I, Editorial Porrúa S.A., México, 1985, pags. 185,186.

prestación de trabajo personal subordinado. Esto es, el salario en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, y en la vida de ésta aparece a posteriori como una consecuencia de la prestación del trabajo.

En síntesis, la relación de trabajo no se regula por el régimen de las obligaciones civiles, ni de la autonomía de la voluntad, sino que es el punto de partida para la aplicación de la ley laboral, inicia la existencia del principio de la dignidad del hombre considerándolo como persona, y no como cosa u objeto que se encuentra en el comercio, así el contrato de trabajo es un auténtico contrato de adhesión, aunque sí existe voluntad por parte del trabajador de adherirse a las condiciones sobre las que va a prestar el servicio. La prestación del trabajo personal subordinado, así como la consecuencia en el pago del salario, son características primordiales en la relación de trabajo.

2.- Sujetos de la relación individual de trabajo.

Iniciamos con la parte humana de las relaciones laborales, en la cual radica el tan anhelado cambio en las condiciones de trabajo, una mayor conciencia en los sujetos de la relación implicaría cambios industriales, políticos, sociales y económicos, pues la clase obrera es la que sufre más la crisis económica y la explotación que o-

riginan los patrones, aún a pesar de la finalidad del estatuto laboral la cual es, equilibrar en lo posible el capital y el trabajo. Patrones y trabajadores se encuentran en constante pugna, por lo que es necesaria la intervención y aplicación de la ley laboral. La parte patronal generalmente denigra al trabajador, sin conocer su verdadera finalidad del poder económico con que cuentan, el cual debe de ser aplicado sin tanta ambición ni egoísmo. Por lo que se refiere a la parte trabajadora, no cuenta con poder económico, unicamente con su fuerza de trabajo, la cual se encuentra en este tiempo bastante demeritada, lo que ubica al obrero en un plano de desigualdad jurídica, económica y social. De igual manera son entes jurídicos, con aptitud para ejercitar derechos y contraer obligaciones.

2.1.- Patrón.

Etimológicamente proviene del latín patronus, forma aumentativa de patrem, acusativo de pater, Padre. Su principal significado es el de protección. Desde un punto de vista económico significa, el que produce, dirige la empresa en órden técnico y distribuye comercialmente. Como concepto jurídico, es sujeto de la relación de trabajo o sujeto de la relación jurídica laboral, lo que trasciende en determinadas ocasiones al Derecho, y es importante su doble aspecto tanto de acreedor como deudor en la relación laboral. En la doctrina se sostiene que el patrón no es la persona física propietaria de la empresa, sino la empresa misma.

Hay una diversa gama de términos empleados para identificar al patrón, como son; acreedor de trabajo, empleador (sin tener relación con la idea de lucro), patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario (es más económico que jurídico el concepto) y locatario. Estos son los más prácticos y más utilizados por la legislación: Patrón y Empresario. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 inciso A, emplea; patronos,- patrón, empresa, empresarios, así como centros de trabajo. La Ley Federal del Trabajo vigente utiliza; patrón, empresas, instituciones y establecimientos.

El concepto de patrón, según la doctrina, aparece siempre unido a una relación jurídico laboral, no así el concepto de trabajador. El Doctor Alfredo Sánchez Alvarado intenta definirlo al afirmar que " Patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral), que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ámbos géneros, en forma subordinada." (3) Es notorio que la definición no se refiere al elemento de la contraprestación.

Así mismo, en la doctrina existen varias clasificaciones de patronos, por lo que consideramos importante referirnos a la del profesor Nestor de Buen, por la razón de que es una de las más acertadas y completas:

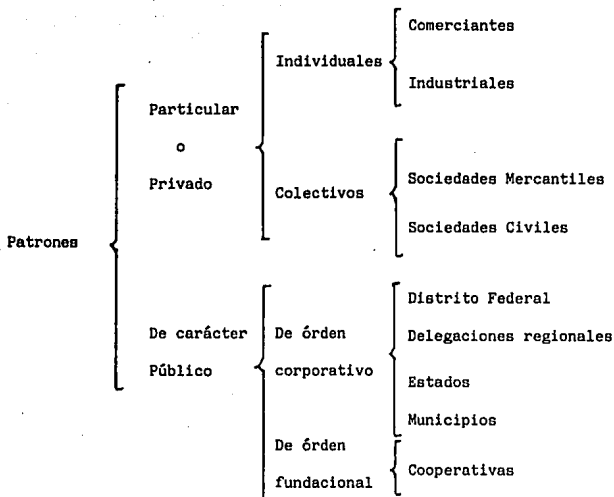
a) Por su naturaleza jurídica:

-Personas individuales.

3. Cit. por, DE BUEN L. Nestor, Derecho del Trabajo, tomo I, sexta -- edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1986, pág. 478.

- Personas jurídicas.
 - Patrimonios afectos a un fin.
- b) Por el tipo de actividad que desarrollan:
- Industriales.
 - Comerciales.
 - Agrícolas.
 - Mineras.
 - De servicios.
- c) Por su extensión:
- Empresa.
 - Establecimiento.
- d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional:
- Jurisdicción local.
 - Jurisdicción federal.
- e) Por el número de trabajadores:
- Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores).
 - Empresas medianas (más de 100 y menos de 1000 trabajadores).
 - Grandes empresas (de más de 1000 trabajadores).

Además, dentro de la doctrina encontramos la siguiente clasificación de patrones, la cual complementa en cierta forma la descrita anteriormente:



Una distinción importante que existe de los patrones individuales, es; el patrón civil, que es propietario o contratista sin necesitar un requisito específico alguno, o sea, dueño de explotación, sin fin permanente de lucro. Y el patrón mercantil, el cual es comerciante, con fin permanente de lucro y dedicado al ejercicio de su industria o comercio.

A los titulares de alguna organización o empresa que concede trabajo, se les define como Empresarios, con ésta empresa compren-

de tanto a Empresarios como a Trabajadores. Entonces, empleador es la empresa individual o colectiva que asume los riesgos de la actividad-económica, en este caso, se confunde al empleador con la empresa, sin señalarlo como el Empresario.

Por lo anterior, únicamente nos restaría agregar que la personalidad jurídica del patrón, es una construcción del Derecho, se le personifica una categoría económica por imputación de la Ley.

Se concluye que, Patrón proviene de Padre, de protección, en una concepción jurídica denota ser una creación del Derecho, y aparece como sujeto de la relación individual de trabajo, es el centro de origen para los derechos y las obligaciones. Dentro de los diversos términos empleados, para su distinción se encuentran; Patrón, Empresario Industrial. Pueden ser los Patrones personas físicas o morales, por ello el Patrón es la persona no el centro de trabajo.

2.2.- Trabajador.

Etimológicamente Trabajo, proviene del Latín trabs, trabis, traba, pues es el significado de trabajo; dificultad, traba, obstáculo, y a manera de sinonimia, trabajo es apuro, y apenas nada se obtiene sin trabajar. Como dice Barcia, trabajo es: "La profesión universal del hombre, porque el trabajo es el empleo natural de nuestras fuerzas y actitudes, y en consecuencia, trabaja el sabio, trabaja el

ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre. Todo aquel que hace algo útil trabaja, no pudiéndose llamar trabajo a hacer cosas inútiles o malas, puesto que ello no es hacer y no hacer equivale a no trabajar. (4).

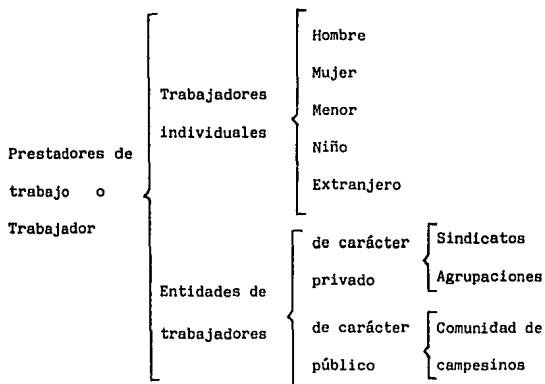
La materia propia y exclusiva del Derecho Laboral es el Trabajo. Por tanto el trabajador es el destinatario y sujeto principal en la aplicación del ordenamiento laboral, y el ordenamiento laboral, tiene como principal finalidad beneficiar al obrero o trabajador, y éste tiene a su alcance poner en funcionamiento a los órganos jurisdiccionales encargados de aplicar el ordenamiento laboral.

De igual manera, la doctrina utiliza diversas denominaciones para identificar a los sujetos del Derecho del Trabajo según sea su actividad como; obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, si su actividad es subordinada, y; abogados, médicos, deportistas, artistas, si su actividad es autónoma. A lo que se puede agregar la expresión genérica de asalariado, usada al abolirse definitivamente la esclavitud y servidumbre en el mundo, en la primera mitad del siglo XIX, con la declaración de los derechos del hombre en Francia, actualmente se utiliza la expresión de asalariado en el Derecho positivo francés al igual que en su doctrina. Pero la expresión más generalizada y utilizada es la de Trabajador, y ésta tiene un carácter genérico que corresponde a todas las formas de prestación de servicios.

4. MADRID Alfonso, Derecho Laboral Español, Editor Victoriano Suarez, Madrid España, 1936, pag. 157.

Terminológicamente, existe una distinción entre las expresiones; empleado, que se utiliza con las personas de cierta cultura y posición social, y; obrero, a la persona que se obliga a prestar un servicio manual. También existe, una categoría de trabajadores no asalariados como; vendedores de periódicos, taxistas, aseadores de calzado.

Una clasificación que nos parece digna de describir, y que existe dentro de la teoría laboral, es la siguiente:



En las diversas definiciones de trabajador, generalmente la doctrina y la teoría emplean entre otros, los siguientes requisitos o características:

-Ejercicio voluntario de facultades intelectuales o manuales.

- Servicios prestados bajo dependencia.
- Mediante remuneración o pago de salario.
- De carácter permanente.
- Ser persona física.

En sentido amplio, toda persona puede ser trabajador, toda actividad otorga al que la realiza la condición de trabajador. En un criterio formal, sólo se le da la categoría de trabajador a la persona que presta sus servicios en virtud de un contrato de trabajo. Este criterio es insuficiente, pues necesita agregar que la actividad sea continua y estable. Y además es un criterio restringido, porque se puede ser trabajador sin celebrar un contrato laboral. El criterio material, sostiene que es indispensable la concurrencia de determinadas condiciones sociales y económicas para que se le considere trabajador.

Trabajador, dentro de la doctrina jurídica y en el derecho positivo, se les llama a las personas que prestan servicios personales de manera subordinada. El trabajador ha de ser persona física y su finalidad siempre es recibir una contraprestación o salario.

Por lo anterior decimos que, trabajo es la profesión universal del hombre, el ordenamiento laboral está hecho para el hombre trabajador, de todas las expresiones usadas la más común es la de trabajador, por lo que carece de interés la distinción entre emplea-

do y obrero, pues no lo contempla la ley laboral vigente en nuestro país, el trabajador es persona física.

3.- Derechos y Obligaciones de los sujetos de la relación de trabajo.

Mediante una relación jurídica, se crean, modifican o extinguen derechos y obligaciones. Como ya dejamos asentado, entre patrón y trabajador, se constituye en ocasión a la prestación de un trabajo subordinado y remunerado, una relación que regula el Derecho del Trabajo.

Los signos distintivos del contrato o relación individual de trabajo, entre otros son, su carácter sinalagmático y oneroso, lo cual significa que tanto patrón como trabajador tienen obligaciones y derechos recíprocos, y que cada uno recibe algo del otro. Se origina una relación jurídica bilateral. El auténtico sujeto del Derecho Laboral es el trabajador, y la ley también contempla al patrón como sujeto de la relación laboral. Las obligaciones y derechos entre estas partes, surgen cuando el trabajo deja de constituir un medio natural y optativo para ganarse el sustento diario o para mejorar la posición económica de la persona, y se convierte en obligatorio, junto con el deber u obligación de quienes cuentan con poder económico, de contribuir a la mayor riqueza y bienestar general.

La etimología de origen latino de ob, delante o por causa - de, y ligare, atar, sujetar, de donde proviene el sentido material de ligadura; y el metafórico y ya jurídico, de nexa o vínculo moral. La Ley Laboral impone ciertas obligaciones que no pueden ser desconocidas ni renunciadas por mutuo acuerdo de las partes, y contiene también un sentido ético que se expresa dentro del principio de buena fe como obligación contractual. En la práctica laboral el acuerdo entre las partes centra su mayor atención en el monto del salario que deberá percibir el trabajador.

3.1.- Obligaciones y Derechos de Trabajadores y de Patrones.

El laborante está obligado a cumplir con la prestación del servicio contratado y tiene el derecho de percibir su salario. Por su parte el empleador se beneficia del producto o servicio ejecutado y debe cumplir con retribuirlo. También podemos señalar que existen deberes y facultades secundarios o accesorios los cuales tienen su origen en el contrato no en la Ley.

Las obligaciones de los Patrones lo contempla el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, como son, entre otras; pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, proporcionar oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra,-

lograr la alfabetización de los trabajadores, cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, etc.

De igual manera el 134 de la referida Ley, señala las obligaciones de los trabajadores, las cuales son entre otras; desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos, observar buenas costumbres durante el servicio, etc.

Los derechos del patrón son los deberes del trabajador, y los derechos del trabajador son los deberes del patrón. Nuestro propósito fundamental en el presente trabajo, es describir la obligación del patrón de remunerar los servicios del trabajador, traducido en el deber de pagar el salario, así como, la obligación del trabajador de prestar sus servicios personalmente dentro del jornal establecido.

3.2.- Salario.

Visto desde un punto de vista económico, y por parte del -- trabajador, es un ingreso o rédito, identificándolo como un ingreso -- contractual, opuesto al llamado rédito residual del patrón o del trabajador independiente, pues los réditos contractuales son fijos y pre

establecidos. Es el salario la esencia de la llamada dependencia personal.

El hecho de que la prestación del trabajo subordinado sea inseparable de la persona del trabajador, implica que para que se cumpla el trabajo lo más decoroso posible, se tienen que considerar como gastos necesarios, los de subsistencia del trabajador como; alimentación, higiene, asistencia médica, vivienda, vestimenta y gastos de traslado al trabajo así como al domicilio.

Desde el punto de vista del patrón, es un egreso o costo, - se le llama costo del trabajo subordinado, donde se incluye el salario y demás prestaciones como; indemnizaciones, contribuciones de seguridad social, entre otras. Esto visto en un plano económico, pero - desde un plano real y jurídico es una auténtica obligación por parte del patrón.

En un plano jurídico, salario es una obligación a cargo del patrón, por la prestación de un servicio personal subordinado del trabajador, y el pago del mismo no es únicamente por los servicios prestados, sino por el hecho de ponerse a su disposición, y el patrón está obligado a pagarlo, aún cuando no se preste el trabajo, ejemplo; - licencias con goce de salario, riesgos de trabajo.

Ahora bien, la voz salario proviene del latín *salarium*, de-

rivado de sal, salis; sal en castellano, hals en griego, los antiguos romanos pagaban con sal a sus criados. Por tanto el salario es paga - doméstica, deduciéndose de lo anterior que el salario es casero, el -- sueldo público, la soldada rústica, el emolumento voluntario, el esti pendio convenido, los derechos forenses y el honorario liberal. Utili zándose comunmente términos como; sueldo, soldada, estipendio, emolu mento, derechos, honorarios, jornal, remuneración, paga, haberes, gra tificaciones. La técnica laboral acepta como la más apropiada la de - salario para obreros y sueldo para empleados administrativos.

Un criterio que se considera práctico por la doctrina, adop ta la voz salario para denominar lo que el trabajador percibe por su labor, el término jornal a la remuneración que se conviene por día y al sueldo como la retribución abonada en períodos de una semana al me nos. La academia española considera al salario como recompensa o esti pendio que los patrones o empresarios dan a los trabajadores por la - prestación de sus servicios. Dentro del Derecho argentino, se entien de por salario o sueldo a toda remuneración en dinero, especies, ali mentos, o habitación por el servicio prestado.

Para los economistas, salario es el rendimiento recibido a cambio del trabajo humano, o la retribución de servicios. La teoría - dice respecto a la palabra sueldo, que proviene del antiguo francés - soulde, hoy sou, de donde se derivan la palabra soldado y soldada, és ta última tiene su origen en sueldo, antigua moneda que solía pagarse

a los soldados, podemos agregar a lo anterior que honorarios es como el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales, académicos, por sus trabajos particulares.

De ello deducimos, que el economista analiza el salario desde los valores materiales de la producción, el laboralista jurista -- como una de las obligaciones fundamentales surgidas del contrato de trabajo o de la relación laboral y el sociólogo lo considera como función ineludible para la paz social, cuando el salario es suficiente.

La teoría del fondo de los salarios, explica que cuanto mayor fuere la riqueza nacional, mejores serán los salarios. La teoría de la ley de bronce, dice que si se aplica la idea de considerar la mano de obra como simple mercancía, los obreros son vendedores y los patronos compradores, y por último la teoría de la productividad del trabajo, la cual considera la contratación del trabajador en base a su capacidad de producción, y la base del salario es en razón a su eficiencia.

Como objetivo principal del salario, y como fin último del mismo, tenemos que debe ser remunerador, entiéndase ésto, como que -- tiene que producir una recompensa o provecho, en quien lo recibe, o de lo contrario no cumple con su finalidad el salario. No debe únicamente ser simple teoría, pues se encuentra debidamente preceptuado -- dentro de la legislación laboral.

Así mismo, como móvil u origen último salarial, se encuentra el carácter alimentario y vital, ya que se trabaja para subsistir o para mejorar el nivel de vida. Al pretender ser un fin del Derecho-Laboral, se convierte en un problema, porque afecta directamente las posibilidades de vida y nutrición del trabajador, al ser éstas muy deficientes en la actualidad. Por ello nos preguntamos: ¿ Que cuantía - debe asignársele al salario para que en realidad sea justo y remunerador ? . Las teorías laborales actuales, al respecto, se basan principalmente, en la ley general de la oferta y la demanda, con ésto le -- dan al trabajo un carácter de mercancía, la cual vende el obrero y -- compra el patrón, ésto a pesar y en contra de la afirmación de la -- Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que el trabajo no es una mercancía.

Los patrones deberían de tomar en cuenta que el salario, es la única fuente de ingreso, por parte del trabajador, así como que su objetivo principal es, satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer, tanto de él como de su familia. Generalmente el salario no es remunerador ni compensatorio, si lo comparamos con el trabajo desarrollado por el obrero, de lo que se origina la plusvalía, y el régimen de explotación del hombre por el hombre.

Los trabajadores han luchado, siguen luchando y seguirán luchando por obtener el pago real de su trabajo. Pues cada quien debe - vivir de su trabajo. Primero hay que vivir, para poder pensar y filo-

sofar, pues difícilmente podrá el hombre desprenderse de sus apetitos y deseos para poder entregarse a elevadas especulaciones del espíritu sin antes tener resuelta, la dura conquista del pan de cada día.

En resumen, salario proviene del latín salarium, sal en castellano, considerado por los economistas como un ingreso o rédito contractual, fijo y preestablecido, para los juristas es una obligación a cargo del patrón, por la prestación de un servicio personal subordinado, tiene como objetivo principal y legal el ser remunerador, y sólo es subsistencial. El trabajo se aprecia como una mercancía, sin alcanzar satisfacer las necesidades básicas, de lo que origina la explotación del hombre por el hombre.

3.3.- Jornada de trabajo.

De manera general, la jornada es el tiempo dentro del cual se desarrolla o se realiza un acontecimiento. En relación al trabajo es el espacio de tiempo necesario o empleado para la realización de un trabajo. La jornada legal de trabajo, es el espacio de tiempo permitido por la ley para la realización de un trabajo subordinado, y tiene como elementos; la duración fijada por la ley, y el trabajo subordinado. La jornada ilegal de trabajo es aquella cuya duración y prolongación pasa los límites permitidos por la ley.

Jornada equivale a servicio o trabajo. Sin jornada no hay -

trabajo. Sus características básicas y esenciales son; que su limitación no se fija por acuerdo de las partes, sino por disposición de la ley, excepto cuando es por debajo de los límites legales, su segunda característica es que la jornada de ocho horas es Universal.

La trascendencia de la jornada laboral es tan grande que la doctrina la ha calificado como Institución Jurídica Madre dentro del Derecho Laboral. Unicamente nos cuestionamos en el sentido, de que si algún día terminará la eterna pugna entre patrón y trabajador, la -- cual consiste en que, el patrón pretende; mayor jornada y menor salario, y el trabajador desea; menor jornada y mayor salario.

Desde las Leyes de Indias se proclamó, por el año 1593, que todos los obreros trabajaran ocho horas cada día, cuatro en la mañana y cuatro en la tarde. También aparece, no muy lejana de nuestro tiempo, la época en que el trabajador laboraba de sol a sol. La Revolución Francesa impulsó la doctrina liberal, también reconoció y proclamó los derechos inherentes al ciudadano. En Inglaterra comenzó a gestarse el movimiento obrero, con la llegada del avance industrial, y -- es a partir de 1789 cuando nace la idea de limitar la jornada del trabajador, para posteriormente concretarse en los textos legales, de todos estos movimientos del proletariado surge la canción popular inglesa, que se denominó de los cuatro ochos;

ocho horas de trabajo,

ocho horas de recreo,

ocho horas para dormir,
ocho chelines por día.

A mediados del siglo XIX, el mayor progreso laboral, hablando de la jornada de trabajo, lo constituyó Inglaterra al implantar en 1847, la jornada de 10 horas, lo que Francia imitó en 1848. Posteriormente en el año 1915, Uruguay fijó en ocho horas la jornada de trabajo, posteriormente se encuentran idénticos postulados dentro de la legislación francesa y en la española, ésto en abril de 1919, cuando en España se logra dar el primer paso hacia la disminución de la jornada laboral, con alcance de precepto obligatorio, a lo que Alemania también se afilío en éste mismo año, imponiendo su jornada laboral obligatoria de ocho horas.

México en su legislación estatal preconstitucional, señaló la jornada máxima de ocho horas, como lo es en el proyecto de ley Zubarán, del 12 de abril de 1915, y es a partir del 1° de mayo de 1917, que se proclamó la jornada de ocho horas, uno de los puntos capitales de la lucha obrera, y base de todas las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, ello debido a que la dictadura patronal abusaba de su poder, al imponer jornadas inhumanas, agotadoras y mal remuneradas al trabajador. En los anteriores aspectos reivindicadores de los obreros, sobresale la conquista de mejor salario así como la reducción de la jornada de trabajo. Es pues, en la totalidad de los países cultos bien aceptada y adoptada la jornada diaria de trabajo -

de ocho horas.

En el aspecto significativo o de definición, la doctrina señala que jornal es el estipendio que gana el trabajador en un día laborado, y se deriva del latín diurnalis, forma de diurnus, diurno; -- que en italiano es giornale, en frances journale, provenzal jornau, y en catalán y castellano jornal, de la que se deriva jornada y jornalero. La jornada laboral es la duración diaria del trabajo, así como el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente -- en cada actividad.

De lo anterior, habría que agregar lo referente a que el -- trabajo nocturno debe ser mejor remunerado y de menor tiempo, ésto en comparación al trabajo desarrollado durante el día, como lo establece nuestra legislación laboral, al distinguir entre jornada diurna, nocturna y mixta, y señala un menor tiempo en la nocturna. Por lo que -- existen también durante la jornada diaria laborable, intervalos de -- inactividad o de descanso que en ciertos casos dividen la jornada, regularmente se destinan para el cambio de ropa, para tomar un refrigerio y a disminuir la fatiga. Penetra en el Derecho Laboral, la fatiga al permitir la adecuada medida de la máxima jornada, la cual puede fatigar, más no agotar. Pues la fatiga acumulada durante el correr de -- los años, junto con la disminución de las energías físicas que todo -- ser humano experimenta con el paso del tiempo, origina una cierta pasividad en éste, manifestada mediante la jubilación y el retiro. La --

justificación principal de la jornada laboral es la limitada capacidad fisiológica del hombre.

La duración de trabajo no puede pasar de cierto límite, teóricamente se distingue, la duración normal del trabajo, de la duración extraordinaria, así también dentro de la legislación laboral, y, si algún patrón infringe determinado precepto laboral relacionado con el límite de la jornada de trabajo, debe ser responsabilizado y castigado, vía inspección del trabajo. Porque cuando la jornada laboral es excesiva, el número de accidentes de trabajo aumentan. Agregado a esto, las jornadas largas o muy fatigosas conducen al uso de estimulantes de diversa índole, como el alcohol o el tabaco. Así como la ociosidad constituye un mal, también el exceso de trabajo perjudica, y llega a anular el rendimiento debido al cansancio y a la fatiga. Por ello la implantación de la jornada de ocho horas, ha repercutido de manera beneficiosa sobre la salud de los trabajadores, porque la duración media de vida de éstos, ha aumentado en 15 años aproximadamente.

Por otro lado, en el moderno Derecho Laboral, existe fuerte tendencia a reducir la jornada de trabajo diaria a seis horas, así como la aspiración de la jornada de cuarenta horas semanales. El principio de las ocho horas diarias de trabajo, aparece en los textos constitucionales, por lo que es actualmente un postulado tradicional del Derecho del Trabajo, el cual tiene como base, el principio de Derecho Social, para proteger la vida y la salud de los trabajadores.

De todo lo anterior deducimos que, jornada se deriva de journal, y del latín diurnalis, diurno, la jornada laboral es la duración diaria de trabajo permitida por la ley, y es equivalente a trabajo o servicio, nace en 1789 la idea de limitar la jornada del obrero, comienza en Inglaterra, en la totalidad de los países se adopta como principio universal el de trabajar ocho horas diarias, el mismo se contempla en los textos constitucionales. La jornada ilegal se encuentra sancionada por la ley.

II.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

Vinculado al origen del Derecho Laboral, es importante conocer como el obrero tuvo que aprender a emplear las máquinas, lo que - al principio le costó trabajo. Al creer que iba a ser desplazado por ellas, lo cual generó el descontento e inconformidad en contra del -- progreso industrial. Comienza en Inglaterra este movimiento, al sustituirse el trabajo realizado a mano. Posteriormente surge la etapa en la que el Estado interviene directamente en la economía, la cual es - producto de las condiciones generadas por el liberalismo, para poder-equilibrar en lo posible, las condiciones precarias en las que prestaban sus servicios los obreros, etapa en la que nace nuestra disciplina.

1.- Inglaterra.

La introducción de la máquina y el desplazamiento de la manufactura en la industria textil inglesa, es conocida como la Revolución Industrial. A partir de ese acontecimiento se incrementa la producción y con ello se acrecenta en forma más rápida el dinero invertido por los empresarios. Esto pudo haber sido fuente de bienestar para los trabajadores, sin embargo, se convirtió en el factor propiciatorio de inhumanas y extenuantes jornadas de trabajo, retribuidas con miserables salarios, lo cual trajo consigo el empobrecimiento de esta nueva clase social, es decir, el proletariado.

Este movimiento industrial, da inicio en Inglaterra, país - que tuvo el monopolio de las nuevas formas de trabajo, así como del - avance técnico, se caracteriza básicamente por dos novedades; la energía producida por el vapor y los procedimientos mecánicos. La máquina de vapor inaugura una nueva era en la historia del trabajo, lo que hace posible la industria moderna.

En el aspecto social, surge una nueva clase; los obreros, - es decir, los trabajadores industriales, por la aparición de grandes- establecimientos industrializados y por la transición de las condiciones laborales imperantes.

Estas nuevas formas de producción, crearon una poderosa demanda de mano de obra, por lo que los trabajadores rurales comenzaron a desplazarse a las ciudades industrializadas, y con ello se originó- el fenómeno de la sobreoferta. Es hasta inicios del siglo XVIII cuando ocupaba la tierra más de nueve hombres de cada diez.

La primera reacción de los trabajadores ante el cambio fué- hostil, comenzaron a destruir las máquinas, e hicieron desórdenes entoda Inglaterra, esto sucedió a finales del siglo XVIII y principios- del XIX, la clase trabajadora tenía la idea de que el trabajo se iba a suprimir.

Así mismo, la jornada de trabajo en las fábricas se caractere

rizó, por su larga duración, se trabajaba mientras lo permitía la luz del día, ésto hasta la invención del alumbrado de gas, fué la mínima de doce horas diarias, con la posibilidad de alargarse en los comienzos del siglo XIX, debido a la generalización del alumbrado artificial, pues muchos establecimientos funcionaban durante una parte de la noche, y es en este periodo de la revolución industrial, donde las condiciones de trabajo revistieron su mayor dureza.

Fueron los artesanos, los obreros, quienes trabajaban por lo menos catorce horas diarias, y a veces hasta dieciseis o dieciocho también se encontraban aquellos fabricantes de clavos, quienes empezaban a laborar a las cuatro de la mañana y terminaban a las diez de la noche, ésto en el año de 1812. La puntualidad era una virtud necesaria en los talleres, en donde las operaciones se realizaban en forma solidaria. En esta época se empieza a imponer la división del trabajo esta división social del trabajo surge remotamente por el sexo; hombres se dedicaron a la caza, pesca, mujeres a las labores domésticas.

Durante el periodo comprendido del año 1790 al 1800, se da la segunda etapa o generación de industriales, la cual fué más sensible que la de los creadores de la regularidad y la disciplina. Se sustituyó la tarifa por horas, y se creó la de destajo, se instauró un sistema de multas con el objeto de sancionar y penar el retraso, la embriaguez o la mala conducta, con lo que se vió muy reforzada la conducta interior y su disciplina.

A mediados del siglo XIX, la duración de la jornada de trabajo se había acortado, y existen entre éstas, intervalos de inactividad, de dos horas para comer divididas en dos, lo que excedía en muchas ocasiones la jornada de los obreros en las fábricas, las doce horas.

Referente a las ramas de la metalurgia y las minas, el trabajo nocturno es normal. En el periodo del siglo, descrito anteriormente, no existe todavía en Inglaterra, alguna ley limitativa de la jornada laboral, no obstante estar ya planteado el problema en este país. En el año de 1831, un diputado de el parlamento en Leeds, presentó un proyecto de ley encaminado a limitar a diez horas la duración de la jornada de trabajo, pero fué rechazada esta proposición para posterior estudio.

Hasta el año de 1854 se dictó una ley para que el trabajo terminara realmente el sábado a las dos de la tarde, de aquí se derivó lo que en la actualidad se conoce como semana inglesa. Y es en este momento cuando la duración semanal del trabajo oscilaba dependiendo de la profesión o actividad entre las 52 y las 64 horas. En el ramo textil la semana de 56 horas y media se adoptó en 1874. En la construcción, se limitó en este mismo año la duración del trabajo a 48 horas en invierno únicamente.

El trabajador se encontraba en una situación de inferiori--

dad legal frente al patrón, ésto; producto de que la ley los consideraba formalmente iguales y así mismo libres, lo cual se tradujo en el aspecto jurídico, en la autonomía de la voluntad, que le permitía al trabajador contratar su trabajo sin límite de jornada y por el salario que libremente conviniera con el patrón. La realidad fué otra, no puede existir igualdad real cuando el poderoso económicamente tiene la facultad, por esa circunstancia, de imponer condiciones de trabajo y salario.

De esta manera, la retribución del servicio subordinado, se caracteriza en Inglaterra por ir aparejada con la depauperación y el descenso de los medios de existencia. Pasado un tiempo los salarios - en este país se van transformando, hasta llegar a ser superiores los salarios industriales en relación con los salarios agrícolas, sufriendo una alza sustancial a finales del siglo XVIII y principios del XIX.

Se indica que en el año 1770, un jornalero agrícola ganaba cada semana un promedio de 5 a 6 chelines en invierno, y de 7 a 9 en verano. Los obreros de la metalurgia, fogoneros de altos hornos, fueron de los mejores situados, cuyo salario semanal era de 15 chelines, y a manera de ejemplo, se menciona que los más desfavorecidos fueron los que trabajaban en los telares de géneros de punto, duramente explotados por los patrones, pues recogían de 4 a 6 chelines por semana y se les pagaba a estos obreros a destajo.

Básicamente, el salario tuvo que evolucionar, aunque en forma gradual y según las épocas y los oficios, en general se reconoció la tendencia al alza de los mismos. Dentro de los pesares de esa época, se encuentra el problema del alcoholismo, el cual absorbía parte de los ingresos de los obreros, ya que existieron en Inglaterra las llamadas casas de paja, donde era posible embriagarse con poco dinero.

Comienza hacer crisis el Estado Liberal Individualista y empieza a gestarse el Intervencionista. Los jueces de paz eran designados para fijar al mismo tiempo, el precio del pan y la cuantía del salario. Se dió una medida de protección contra la baja de los salarios a cargo de los tejedores de algodón, los que presentaron ante el parlamento británico en 1800, una petición para la instauración de un sistema arbitral rápido y eficaz, para el caso de conflictos salariales. Por fin en el año 1800, se aprobó la ley, la cual encomendaba a dos árbitros. Era un esbozo de los consejos paritarios que Napoleón I había de crear en Francia. En las decisiones arbitrales repugnaba al patrón, el deber de aceptar la decisión de un árbitro obrero, argumentando que: " El amo se encuentra colocado bajo la dependencia y el control del servidor." (5). Por ello, la ley de arbitraje se abolió a los pocos años de haber sido votada, y la fijación de los salarios de nuevo fué libre.

Volvemos a los motivos iniciales en que se da el movimiento obrero, con la finalidad de comprender mejor y más ampliamente que, -

5. FOHLEN Claude, Historia General del Trabajo, Editorial Ediciones - Grijalbo S.A., Barcelona España, 1965, pag. 64.

en definitiva Inglaterra fué el país de origen del capitalismo industrial, de donde nacen dos clases sociales fundamentales; la burguesía y el proletariado, las cuales aún hoy en día, forman la parte de la - sociedad burguesa moderna.

Surgen ciudades nuevas y grandes, y se crean nuevos medios- de comunicación a finales del siglo XVIII, por lo que se desprende — y deduce que triunfó la máquina sobre la mano de obra. También se con juntaron grandes capitales y fuerzas de trabajo (libres), lo que Marx llamó, la era de la acumulación originaria del capital. Agregando que esta revolución social fué la más sangrienta que conoce la historia - de la humanidad.

Los trabajadores recién emancipados, sólo pudieron ser ven- dedores de sí mismos, las conmociones agrarias arrancaron a cientos - de miles de labriegos de su tierra, para crear el ejército de obreros asalariados que necesitaba la industria, y ésta fué atrayendo cada — vez más a las mujeres y a los niños, la creciente demanda de produc- tos industriales, hacía y tentaba a redoblar al máximo la jornada de trabajo y la explotación de los obreros llegó a ser de 16 y hasta de 18 horas diarias de trabajo, los capitalistas no sintieron escrúpulos al hacer trabajar a niños de cuatro y cinco años.

Por todo ello, fué lógica la reacción que tuvieron diversos sectores sociales, hacia finales del siglo XVIII, cuando libraron una

lucha que tenía por objeto la destrucción de máquinas, incendios de fábricas, motines y revueltas. Se dictó en el año de 1812 una ley, que castigaba con la pena de muerte a todos aquellos destructores de máquinas, para contraponer el desorden causado.

El gobierno inglés ordenó en el año de 1814, una encuesta para conocer las condiciones de vida de los obreros, y dió un resultado conmovedor; " 15 y 16 horas de trabajo, salarios de hambre, tiendas de raya, falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, -- utilización de mujeres y niños en grandes proporciones, a cambio de salarios muy reducidos." (6).

Ahora bien, posteriormente surgen nuevos métodos de lucha para la liberación obrera, como la huelga y los sindicatos. Roberto Owen, uno de los más connotados socialistas utópicos, introdujo en su fábrica, en vez de la jornada de catorce horas, la jornada de trabajo de diez horas y media, y suprimió parcialmente el trabajo infantil.

2.- Francia.

Con la promulgación del famoso edicto de Turgot, en febrero de 1776, en el que se suprimieron las corporaciones, se preparaba la Revolución Francesa. La Revolución del 4 de agosto de 1789, les dió -

6. DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, sexta edición. Editorial Porrúa S.A., México, 1961, pag. 24.

el golpe de muerte, su ineficacia como monopolio del trabajo, quedó --
consignada en el decreto del 17 de marzo de 1791, cuyo artículo séptimo
decía: " A partir del primero de abril, todo hombre es libre para
dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime convenien--
te." (7)

La esencia de la doctrina de Rousseau se basa en que los --
hombres son por naturaleza libres e iguales. Su aplicación de la mis--
ma por el liberalismo, se tradujo en la libertad de empresa, que se --
sintetiza en la frase; laissez-faire, laissez-passer. La libertad in--
dividual como principio básico, se convirtió en el Derecho, en la au--
tonomía de la voluntad y la igualdad jurídica. Por tanto, en materia--
del trabajo todos los hombres son libres de contratar sus servicios --
por la jornada y salario convenido, desde un plano de igualdad.

El Código Napoleón, reglamentó en el capítulo tercero, título
lo octavo, del libro tercero, el contrato llamado; arrendamiento de --
obra y de industria. En el artículo 1779 se distinguía; el contrato --
de trabajo, para domésticos y obreros, de los porteadores, y el con--
trato de obra o de empresa. Estuvieron regidos por las disposiciones--
generales sobre obligaciones y contratos del Código Civil. Patrón y --
Trabajador se encontraban aparentemente iguales, la relación de trabajo
se daba por el libre acuerdo de voluntades de las partes. Y para --

7. Ibid. pág. 12.

su validez los contratos requerían de; consentimiento, capacidad, objeto y causa lícita, cuya falta traía consigo la nulidad del contrato.

El contrato de trabajo planteaba tres cuestiones fundamentales, como son; salario, jornada de trabajo y duración del contrato, - estas condiciones laborales regularmente se establecían en favor del patrón. El salario debía ser proporcional a la importancia del servicio o al valor de la obra, y si no sucedía ésto, el obrero tenía la acción de rescisión por causa de lesión. Cuando no existía contrato de trabajo, no había prueba fehaciente del monto del salario. La ley civil era desigual, la afirmación del patrón se aceptaba, respecto al monto del salario, pago del salario del último año y por concepto de adelanto hecho por el patrón al trabajador. La jornada no tenía límite al tiempo de trabajo en la ley, lo que hizo posible jornadas de 12 y 15 horas. La duración y terminación del contrato, podía ser por cierto tiempo, o para la ejecución de una obra determinada, si el contrato era por tiempo indefinido, cualquiera de las partes podía darlo por terminado.

Durante el año 1848 apareció el manifiesto comunista, fué el documento más importante en la historia del movimiento social. Y es en el mes de febrero de este año, cuando estalla la Revolución Francesa, originada por la clase social trabajadora, por lo que se liquidó la monarquía y se estableció la república. El proletariado quería una República Social, así fué como inició la lucha por una legis-

lación del trabajo, que habría de contener, entre otros, como puntos-
esenciales; el reconocimiento del derecho a trabajar, organización -
del trabajo. Con ello se sucedieron varios decretos que introdujeron-
trascendentales reformas.

Posterior al cierre de los talleres nacionales, en junio de
1848, los obreros solteros de 18 a 25 años, debían entrar al ejército
y los demás serían enviados a las provincias. Y por primera vez en la
historia, del 23 al 26 de junio, se dió la primera gran batalla entre
las dos clases sociales; el proletariado y la burguesía. En diciembre
del mismo año, las conquistas obreras habían quedado suprimidas, la -
jornada de trabajo se elevó a doce horas, y quedó abierta la posibili-
dad para que fuera aumentada.

La jornada de trabajo común en Francia, en ése tiempo, fué-
de doce horas en provincias, y once horas en París. En las minas de -
Loira, los mineros pasaban doce horas diarias en el fondo y hacían --
diez horas de trabajo efectivo. En Francia no existía ley alguna limi-
tativa de la jornada laboral. Un decreto del 2 de marzo de 1848, fijó
la duración del trabajo en París, en diez horas y de once horas en --
provincias.

Los años siguientes a 1848, se caracterizaron por la presen-
tación a la Cámara, de un grupo de proyectos, los cuales tuvieron es-
casos resultados. El Derecho del Trabajo entró en un periodo que po--

dríamos llamar definitivo, se volvió a los años de la revolución de 1848, se limitó la jornada de trabajo, primero a once horas, en seguida a diez y media y finalmente a diez.

El Derecho Laboral, trata de elevar al asalariado, no como individuo sino como clase. Una nueva era se anunció a la humanidad; - optimismo, fe en la justicia, confianza en un futuro mejor, son los símbolos de los primeros años del siglo XIX, aunque pronto llegó el - desengaño, al encontrarse el trabajador sin protección alguna frente al empresario. El proletariado inició una nueva lucha social, al oponerse a la burguesía. Sociólogos, Economistas y Políticos, iniciaron la crítica del individualismo, para dar principio al ciclo del socialismo utópico. Se adquirió poco a poco conciencia de que el proletariado es una clase explotada, y que la igualdad no existe, así que la libertad es sólo teoría.

Entonces, el contrato de trabajo, debía resultar del libre-acuerdo de las partes o voluntades, pero en la realidad era el patrón quien fijaba las condiciones de trabajo. Con el tiempo se hizo - más notable la diferencia entre teoría y realidad. Jamás existió contrato escrito, el salario disminuía al aumentar el número de proletarios, y a la vez se exigía de los obreros, jornadas cada vez más largas, y en la mayoría de los casos, los obreros tenían un salario de -- hambre.

Algunas leyes de Europa, autorizaron a los obreros a fin de vigilar el cumplimiento de los preceptos legales, con lo que se inició el movimiento en favor de la inspección del trabajo. Francia siguió el modelo inglés, al promulgar la ley de protección a la infancia de fecha 22 de marzo de 1841.

Históricamente se observa que, la burguesía desde que adquirió el poder, se dedicó sistemáticamente a explotar al proletariado, por medio de varias formas como; la jornada de 15 y 16 horas, el salario constituido apenas por el mínimo vital, y la utilización del trabajo de las mujeres así como de los menores.

3.- Alemania.

Es en este país donde surgen las primeras leyes del trabajo nos interesa abordar el tema relativo a la manera en que el liberalismo perdió fuerza, y empezó a practicarse el intervencionismo del Estado, a fin de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

La revolución en Alemania, en un principio estaba condenada al fracaso. Fué poco lo que se hizo en materia de trabajo, pues ni siquiera se plantearon las reivindicaciones obreras, debido a la tardía evolución del pueblo alemán en el plano industrial.

Inicia a desarrollarse la industria alemana, a principios de la segunda mitad del siglo XIX. A pesar de que la industria inglesa la aventajaba, los técnicos germanos ofrecieron tan notables adelantos, que pronto se pudo entrar en competencia. El progreso industrial en Alemania produjo un intenso movimiento obrero, similar al que ocurrió en Inglaterra ese tiempo.

En este país, se vivió un progreso industrial incomparable al mismo tiempo en que sucedía un gran movimiento socialista, lo que podía ser un peligro para el avance industrial, pues mediante huelgas y movimientos obreros, se podía romper el orden social, la paz y el trabajo normal que se realizaba en las fábricas. Así como tendía a desaparecer el equilibrio entre patrones y trabajadores.

Así mismo, en gran parte debemos a Bismarck, el cambio de actitud por parte del Estado frente a los problemas económicos y sociales, ya que este autor fué un verdadero impulsor y defensor de los derechos de los obreros, lo que trascendió en la vida del Derecho Laboral. Lo anterior se traduce, en la intervención directa por parte del Estado, en los problemas internos de la industria, a fin de que se mejoren en lo posible las condiciones de vida de los obreros, pues a éstos no se les eximió de las jornadas laborales inhumanas ni de los salarios de hambre.

Expidió el 21 de junio de 1869 Bismarck, una reglamentación bastante completa de las cuestiones de trabajo. Apuntó en la misma el intervencionismo de Estado, principio que era ámpliamente practicado en este país en esos años, tanto en defensa de la industria, como en beneficio de la clase trabajadora.

La ley tenía un sentido individualista, por la razón de que la fijación de las condiciones que debían regir entre patrones y trabajadores, dependía del libre acuerdo de las partes, excepto las limitaciones contenidas en las leyes. Dentro de las principales limitaciones a la voluntad de las partes eran; las normas para el trabajo de las mujeres y de los niños, así como las disposiciones acerca de la vigilancia obligatoria de las empresas, entre otras.

No cabe duda que Bismarck procuró la protección del hombre, al marcar un límite a la explotación de que era objeto. La legislación del trabajo pretendió desconocer la existencia de las clases sociales, sin comprender que los hechos no pueden negarse y que el interés nacional sólo se realiza a base de una justicia social.

El Derecho del Trabajo fué la compensación que la burguesía alemana ofreció a los trabajadores a cambio de la paz. Esto ya es una conquista del proletariado, pero procede todavía de un Estado que no tolera que la clase trabajadora, en lucha directa con la clase patronal, imponga las condiciones en la prestación de los servicios.

También Bismarck, creó la parte más importante de su obra;-- el Seguro Social, punto culminante de su política intervencionista, -- ésto en el año de 1881.

4.- México.

Nuestro propósito, al describir el avance de las relaciones trabajador-patrón en el transcurso del tiempo, es únicamente reseñar-- un breve bosquejo histórico, como el efectuado en los países atrás se ñalados, a partir de la Colonia en donde existió un derecho protector para el indio trabajador, por cierto, bastante desarrollado para su -- tiempo, y no queremos dejar de señalar que es difícil hacer un estu-- dio comparado en materia de salarios, por la razón de que se desconoce el verdadero poder adquisitivo del dinero en los siglos anteriores del país.

4.1.- La Colonia.

En este período de nuestra historia, las Leyes de las In-- dias (8), cuentan con fuerza obligatoria, por lo que iniciamos con el libro VI, título doce, del Servicio Personal, en la Ley j; la cual -- prohibió la antigua forma del servicio personal, y lo permite con -- ciertas calidades.

8. En el desarrollo de este tema utilizamos: Cfr. MAGESTAD CATOLICA -- del Rey Don Carlos II, Recopilación de Leyes de los Reynos de las Indias, tomo II, cuarta impresión. Hecha de órden del Real y Supre mo Consejo de las Indias, Las Indias, 1791.

" Los indios podían ir a trabajar con quien quisieren, y -- por el tiempo que les pareciere, para que todos trabajen y se ocupen en servicio de la República por sus jornales acomodados y justos, y -- que Virreyes y Gobernadores en sus distritos tasen con moderación y -- justificación los jornales y comidas que se les hubiere de dar, conforme a la calidad del trabajo, ocupación, tiempo,... con que el trabajo de los indios no sea excesivo, ni mayor de lo que permite su complexión."

" Ley iij: Que a los indios se pague el tiempo que trabajaren con ida y vuelta, y vayan de diez leguas. A los indios que se alquilaren. D. Felipe II en Monzón de Aragón a 2 de diciembre de 1563.-- Para labores de campo y edificios de pueblos, y otras cosas necesarias a la República, se les ha de pagar el jornal que fuere justo. A los indios se les ha de pagar por el tiempo que trabajaren y más la -- ida y vuelta hasta llegar a sus casas."

El libro VI, título quince, Del Servicio en Minas, nos seña la en su " Ley viiiij: Que a los indios y trabajadores de las minas se les pague con puntualidad los sábados en la tarde. El mismo ordenanza 15, del servicio personal de 1601. En Aranjuez a 20 de abril de 1608, Mandamos que a todos los indios de mita y voluntarios, y otras personas, que conforme a lo dispuesto trabajaren en las minas, se paguen -- muy competentes jornales, conforme a el trabajo y ocupación, los sába

dos en la tarde, en mano propia, para que huelguen, y descansen el do mingo, o cada día, como ellos quisieren."

Se señala en la " Ley xviiiij: Que con los indios que trabajaren en las Minas de Zaruma se guarde la forma de esta ley."

"En las minas de Zaruma y su beneficio, trabajen los Mitayos desde las seis de la mañana, hasta poco más de las diez del día, y desde las -- dos, hasta las cinco de la tarde, para que se conserven mejor y cesen los daños, y gane cada indio de jornal al día, tomín y medio de oro,-- en que valoramos y moderamos su trabajo, cuya paga sea ante la justicia."

Así mismo, el Libro VI, título diez y siete. De los indios-- de Tucuman, Paraguay y Río de la Plata. Menciona en su " Ley xij: Tasa el jornal de los indios de estas provincias."

" A los indios de estas provincias, que sirven de mita personal, señalamos de jornal, real y medio cada día en moneda de la tierra, y a -- los que por meses sirvieren en estancias, cuatro pesos y medio en la misma; y a los que subieren y bajaren por el río de la Plata, bogando en balsas, se les han de dar desde la ciudad de la Asunción a las corrientes, cuatro pesos, en cuatro varas de sayal o lienzo, y desde -- las corrientes a Santa Fe seis, y otro tanto de Santa Fe a Buenos Aires; advirtiendo, que en la tasa de los jornales se tenga consideración a los días, que se han de ocupar en la ida y vuelta a sus pue-- blos, y la costa que han de hacer, conforme a la distancia de donde -

fueren, y en los días de ida y vuelta, el jornal sea la mitad de lo - que se tasare en los demás de servicio."

Habla de igual forma el Libro VI, en su título diez y seis. De los indios de Chile. " Ley Lviij: Declara la paga, que se ha de dar a los Indios de las Ciudades según su edad."

" La paga de los Indios, que sirven en las ciudades, mayores de diez- y ocho años encomendables, sea de veinte y dos petacones en cada un - año de los cuales se ha de pagar el tributo a su Encomendero, Protec- tor y Justicias, que en las cuatro ciudades son siete pesos, y lo de- más que son quince pesos, se ha de dar al Indio, porque en las ciuda- des no se paga doctrinas, y a las Indias mayores de diez y ocho años, diez y seis pesos por cada un año; y a los indios mayores de doce — años, y menores de diez y ocho, y a las muchachas de esta edad, doce- pesos al año; y a los niños y niñas menores de doce años un vestido - cada año. Y declaramos que esta paga es solamente por los oficios do- mésticos, pero no por ocupaciones extraordinarias, como son hacer ado- bes, ser peones de obras, o trabajar en amasijos para granjería, que merece más precio, lo cual examine el Corregidor, prohíba y pene al - que contra la voluntad de tales Indios, y sin pagarles lo justo, pro- cediere, y la paga sea en moneda corriente."

Continúa el Libro VI, título trece. Del Servicio en Chacras Viñas, Olivares, Obrajes, Ingenios, Perlas, Tambos, Reguas, Carrete- rías, Casas, Ganados y Bogas.

" Ley vij: Que a ningún Indio se pague su jornal en vino, chicha, -- miel, ni hierba."

" El mismo en Aranjuez a 26 de mayo de 1609. En Madrid a 10 de Octu-- bre de 1618."

" A los Indios que trabajaren en la labor, y ministerio de las viñas, y en otro cualquiera, no se pague el jornal en vino, chicha, miel, ni yerba del Paraguay, y todo lo que de estos géneros se les pagare sea perdido, y el Indio no lo reciba en cuenta; y si algún Español lo pre-- tendiere dar por paga, incurra en pena de veinte pesos cada vez; por-- que nuestra voluntad es, que la satisfacción sea en dinero."

Ahora bien, en el tiempo de la Colonia, a pesar de algunos-- avances en beneficio de los Indios trabajadores, como los vistos en -- las Leyes de las Indias, existió una esclavitud muy marcada, así como una degradación y humillación para el Indio de este tiempo, los In-- dios enviados por Colón a España como " muestras ", fueron vendidos -- en 1495, con el consentimiento de la Corona, y bajo Nuño de Guzmán -- los españoles cazaban Indios en la región del Pánuco, para posterior-- mente venderlos a las islas caribes " con precios desde cien Indios -- hasta finalmente quince Indios por un caballo." (9)

Es imposible de creer que en este momento de nuestra histo-- ria, valoraran más a un caballo que al propio ser humano, posterior-- mente los teólogos-juristas, alrededor de la Corona habían logrado --

9. FLORIS MARGADANT S. Guillermo, Introducción a la Historia del Dere-- cho Mexicano, octava edición, Editorial Esfinge S.A. de C.V., Méxi-- co, 1988, pág. 65.

eliminar el peligro de la esclavitud de los indios, durante toda la fase colonial, aunque no lograron lo mismo con el fenómeno de la esclavitud en relación con Africanos importados y negros nacidos en la Nueva España de esclavos Africanos.

Creemos conveniente señalar a la Encomienda, la cual es una Institución formada en las Indias, por medio de las autoridades españolas desde el año 1502, mediante esta institución, un español recibía el privilegio de cobrar los tributos de ciertos pueblos de Indios de acuerdo con una tasa fijada. Y a cambio debía cristianizarles, dedicando una cuarta parte del tributo a la construcción de las iglesias necesarias, así como vigilar la aplicación de las leyes protectoras de los Indios.

Hasta el año 1549, el tributo incluía ciertos servicios personales, también se encuentran dentro del Derecho Indiano, múltiples normas sobre la incapacidad para ser encomendero, muy excepcionalmente hubo encomenderas, de igual forma encontramos normas referentes a la inalienabilidad de las encomiendas, sobre la imposibilidad de hipotecarlas (los frutos sí podían hipotecarse), así como de la indivisibilidad de las mismas. Y normas contrarias como, el deber de agrupar encomiendas muy reducidas, como de fijación de las tasas de los tributos.

Entre otros efectos, podemos señalar que la Encomienda po--

día dar lugar a latifundios privados. El encomendero tenía que vivir en su Encomienda, no se permitía el ausentismo. La Encomienda fué una figura transitoria, y es ésta una de sus principales características. La política de Madrid, fué de reconquistar la Nueva España de sus conquistadores, al sustituir la Encomienda por un sistema de funcionarios asalariados y controlados, dependientes de la Corona.

Otra figura importante del tiempo de la Colonia son, los Repartimientos, por medio de los cuales prestaban en un sistema de rotación, ciertos servicios personales. La misiva respectiva de Don Fernando a Colón, permite repartir a los indios entre los españoles, para fines de servicio personal, así como también para que sean instruidos en las cosas de la fé. Por cada indio el colonizador tenía que pagar un peso de oro anualmente al fisco.

De manera específica Repartimiento, es una obligación que tenían ciertos indios, para prestar servicios remunerados a los españoles, por medio de un sistema de rotación. Estos Repartimientos reclamaban el trabajo por turnos semanales, hubo jueces de Repartimiento para determinar el trabajo. No se trataba de una esclavitud temporal, ya que los indios tenían derecho a recibir un salario adecuado por estos servicios.

Los indios trabajaban para autoridades o para particulares. Dentro de esta figura también se encuentran múltiples normas de indo-

le protectora. Entre otras disposiciones se encuentra que para evitar que el amo esclavizara a ciertos indios mediante el sistema de préstamo, se prohibió al patrón hacer anticipos sobre los sueldos de los indios de repartimientos, bajo pena de perder lo adelantado.

Por todo lo visto anteriormente, es claro que estas figuras ilustran de una manera muy general, la situación laboral-esclavista - por la que pasaban los Indios trabajadores en ese tiempo.

4.2.- Etapa Pre revolucionaria.

Inicialmente existen diversas disposiciones en materia laboral durante este periodo, pero por su atingencia e importancia al tema que nos ocupa, únicamente mencionaremos algunas leyes, las cuales contienen las primeras regulaciones del trabajo, como son; la legislación del Estado de Jalisco del año 1914, le siguieron las leyes de Veracruz del mismo año, en la cual se limitaba a nueve horas la jornada de trabajo, así también el proyecto de ley Zubarán, fué el primero que fijó en ocho horas la jornada máxima. Los artículos 71 y 73 de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán de Salvador Alvarado, fijaron también un límite para la jornada que salvo excepciones era de ocho horas. De igual forma es importante mencionar la Ley de Cándido Aguilar del 19 de octubre de 1914, la cual fué la primera en fijar el salario mínimo para el Estado de Veracruz.

Consideramos que el primer precedente digno de mencionar, es el de 1857, en donde el constituyente estuvo a punto de darle vida al Derecho del Trabajo, el cual fracasó al ponerse a discusión la libertad de industria y de trabajo, subsistiendo ésta sobre y contrariamente a la intervención del Estado. Se suprimieron presunciones consignadas en la ley que favorecieron al patrón, al dictarse algunas medidas sobre el salario. En 1910, aparecía México como un Estado feudal y la Revolución de México en este año, encontró al país más atrasado en materia laboral que como se encontraba en el tiempo de la Colonia, pues práctica y formalmente el Derecho del Trabajo nació en México con la Revolución constitucionalista.

Las leyes del Estado de Jalisco, principian con el decreto del 2 de septiembre de 1914, de Manuel M. Diéguez, al que siguen los decretos del 7 de octubre de 1914 y el del 20 de diciembre de 1915 de Manuel Aguirre Berlanga, considerada como la primera Ley del Trabajo de nuestra República Mexicana.

De igual manera, la Ley de Manuel M. Diéguez consigna la -- jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y para los almacenes de ropa. En el artículo quinto se limitó la jornada de trabajo en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes; las horas de trabajo eran de las ocho a las diecinueve horas, pero debían concederse dos -- horas de descanso al mediodía. Los artículos 15 y siguientes señalaron las sanciones, las cuales serían de un peso por cada hora que --

excediera a la jornada máxima.

Continúa en el mismo sentido la Ley del Trabajo de Manuel - Aguirre Berlanga, la cual es del 7 de octubre de 1914, sustituida por la del 20 de diciembre de 1915, que establecía en su artículo sexto, - que la jornada máxima de trabajo era de nueve horas. Esta jornada no podía ser continua, por lo que debían concederse dos descansos, cada uno de una hora. El artículo quinto dispuso que en los servicios a -- destajo la retribución sería tal, que produjera cuando menos, en nueve horas de trabajo, el salario mínimo y no podría realizarse un trabajo de mayor duración, a no ser que se aumentara proporcionalmente - el salario.

En esta ley, también existieron diversas disposiciones posteriores. Como la del artículo quinto transitorio, que fijó en un peso veinticinco centavos el salario mínimo, con excepción de los mine-- ros que tendrían un salario de dos pesos diarios como mínimo. A lo -- que agrega el propio artículo, que esta medida transitoria subsisti-- ría en tanto no se redujeran los precios de los artículos de primera- necesidad.

Conforme al artículo primero, el salario mínimo en el campo fué de sesenta centavos, además que el campesino contaba con el derecho a las siguientes prestaciones; habitación, combustible y agua, -- pastos, lote de 1000 m², ésto para mayores de 16 años únicamente.

En el año de 1914, se inició en el Estado de Veracruz, un intenso movimiento de reforma, que culminó en uno de los primeros y más importantes brotes del Derecho Mexicano del Trabajo. El 19 de octubre de este mismo año, fué promulgada por Cándido Aguilar la Ley -- del Trabajo, la cual en su artículo primero consignó la jornada laboral de nueve horas, y se impuso la obligación de que se concedieran a los obreros los descansos necesarios a fin de que tomaran sus alimentos. En el artículo segundo se dispuso que en los trabajos continuos se reglamentaría la jornada de trabajo en forma tal, que ningún obrero tuviera que laborar más de nueve horas.

Así mismo, el artículo quinto, fijaba en un peso el salario mínimo que debían percibir los trabajadores. El cual podía pagarse -- por día, por semana, o por mes. En los contratos de obras a destajo o precio alzado, podía pagarse en fechas diversas, pero se tenía que pagar siempre el mínimo fijado. Y se debía hacer el pago del salario en moneda nacional. El artículo decimosexto fijaba una multa de cincuenta a quinientos pesos, o arresto de ocho a treinta días para los infractores, penas que se duplicaban en casos de reincidencia.

Se formuló por el Departamento de Trabajo el 12 de abril de 1915, cuando era Secretario de Gobernación el Licenciado Rafael Zubarrán Capmany, y en colaboración de éste, un proyecto de Ley sobre contrato de trabajo.

El proyecto Zubarán fué un intento de reforma a la legislación civil, y el cual consta de siete secciones. El artículo vigésimo sexto fijó en ocho horas la jornada de trabajo, a la que se le debía descontar el tiempo dedicado a las comidas y a los descansos. El artículo trigésimotercero implantó el salario mínimo. El artículo vigésimonoveno redujo a seis horas la jornada de los menores de dieciocho años, y prohibió a éstos el trabajo extraordinario.

Posteriormente el 11 de diciembre de 1915, se promulgó en Mérida Yucatán la Ley del Trabajo, la cual adquirió un pensamiento de Socialismo de Estado. La naturaleza de esta Ley, se inclinaba principalmente a evitar la explotación de las clases laborantes, así como a transformar el régimen económico. Se aplicó la fórmula de la idéntica oportunidad para todos. Dentro de los propósitos también se encontraba el de terminar la lucha de clases, y se estableció como base fundamental del trabajo; el establecimiento del equilibrio social.

Dentro de la exposición de motivos de la jornada de trabajo se estableció que el trabajo excesivo es perjudicial para la salud, imperando la necesidad de limitar la misma. En los artículos 71 y 73 se implantó la semana de cinco días y medio, al fijarse jornadas distintas para los diferentes trabajos. Prevalció la jornada laboral de 8 y la de 8 ½ horas diarias.

Para concluir, el artículo 84 señalaba lo referente al sa--

larío mínimo, con un criterio base en lo que necesite el trabajador - de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en materia de; alimentación, casa y vestido. Se autorizó a las Juntas de Conciliación y al Tribunal de Arbitraje para que fijaran el salario mínimo, previo estudio correspondiente. El cual en ningún caso debía ser menor a dos pesos.

III.- SALARIO Y JORNADA EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA .

Partir del origen del artículo 123 constitucional, su vigencia como garantía social fundamental y suprema, así como la derivación de la Ley Federal del Trabajo, en lo referente a estos temas, analizar sus consecuencias reales y sociales en el trabajador, así como cuestionar algunos principios íntimamente vinculados a estos -- conceptos fundamentales del Derecho Laboral, que son salario justo, y jornada laboral humana, es la finalidad de este capítulo, asomarnos a la realidad social-laboral-económica por la que atraviesa el obrero nacional en nuestro tiempo.

1.- El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

1.1.- Antecedentes.

El espíritu que encierra la famosa frase con la que Marx y Engels, terminan su manifiesto Comunista; "¡ Proletarios de todos -- los países uníos !".(10). Constituyó y dió origen a las internacionales obreras, cuyas manifestaciones más importantes se produjeron durante el siglo XIX, creándose el internacionalismo proletario, la -- primera y la segunda internacional.

10. Cit. por, DE BUEN Nestor, Derecho del Trabajo, tomo I, sexta edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1986, pag. 171.

La Primera Internacional: El 28 de septiembre de 1864 se lleva a cabo un mitin, en Londres, al que acudieron entre otros, Tolain por Francia, Wolff secretario de Mazzini, por Italia y Marx por Alemania. En este momento se acordó constituir la Asociación Internacional de Trabajadores.

La Segunda Internacional: En París, del 14 al 21 de julio de 1889, tiene lugar el primer congreso de la nueva Internacional, a la cual asisten delegaciones de dieciséis países. Sus principales -- proyectos y objetivos a realizar eran entre otros; Legislar a nivel internacional el Trabajo, dentro de la cual se contemplara; una reglamentación legal de la jornada de trabajo, el trabajo diurno y el trabajo nocturno, días de descanso para los adultos, para las mujeres y los niños.

En forma más concreta y específicamente el Congreso reclamó;"a) Limitación de la jornada de trabajo, a un máximo de ocho horas para los trabajadores adultos. b) Prohibición del trabajo de los niños menores de catorce años, y de los que tuvieran de catorce a -- dieciocho años, reducción de la jornada a un máximo de seis horas -- para ambos sexos. c) Reposo ininterrumpido de treinta y seis horas a la semana como mínimo, para todos los trabajadores, entre otras reivindicaciones." (11).

A juicio del Dr. Nestor de Buen L., el Constituyente reuni

11. Cfr. Ob. cit. pag. 174.

do en Queretaro en 1916-1917, consideró lo anterior para redactar el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Igualmente el Congreso de París de 1889, decide celebrar -- la manifestación Internacional del Primero de Mayo, en homenaje y -- con motivo de los líderes obreros de Chicago, los cuales fueron condenados a muerte y ejecutados por los acontecimientos ocurridos el -- primero de mayo de 1886, fecha en que se exigió la reducción a ocho horas de trabajo durante la jornada laboral.

Así también, un antecedente esencial en la fijación de un salario justo y una jornada de trabajo humana, fué sin lugar a dudas, las Encíclicas Rerum Novarum (La cuestión obrera), del Papa León XIII publicada en 1891, y la cual completó Pío XI en 1931, mediante la -- Quadragésimo Anno, las cuales propugnaron por un salario justo y suficiente para el obrero honesto y sobrio, y su familia.

La etimología del vocablo salario se remonta a los tiempos en que la sal, género raro y costoso en ese tiempo servía para especificar la paga a los soldados, cuyo análisis detallado se realizó -- anteriormente, pero, cuantas tragedias sugiere, como la de los obreros cuya vida palidece en las entrañas de la tierra o se extingue -- entre los brazos de las máquinas. Y es principalmente en defensa del obrero, por lo que se levantó la inmortal Encíclica, del Pontífice --

León XIII, el primer defensor de la integridad familiar, el cual luchó por la justa remuneración del trabajo.

La palabra Encíclica proviene del Griego, específicamente del vocablo; enkuklos (en círculo), que significa circular. La Encíclica Rerum Novarum, fué publicada por León XIII el 15 de mayo de 1891. Cuestionaba principalmente, que el obrero no es una simple máquina, y que la producción, el consumo y la circulación de los bienes deben ser humanos y justos.

En general la Encíclica Rerum Novarum, consideraba y se originó debido a que en la última década del siglo XIX, el panorama político social de Europa, se asentaba básicamente en los siguientes hechos; divorcio entre la economía y la moral, acumulación de riquezas como aspiración máxima y suprema del hombre, ésto en el terreno económico y personal, impresionante miseria sufrida por la clase trabajadora, lo cual provocó una clara conciencia de esta clase respecto a su situación, y que a manera de vía reivindicatoria, se entregaban a la violencia como respuesta y arma social, principalmente es por estas razones, aunado al desenfrenado egoísmo de una parte de la sociedad, por lo que el Pontífice León XIII, tomando como base la idea de que todo ser humano es igual, y por ésto se le debe tratar sin distinción de clase social, da origen a la Encíclica Rerum Novarum, en fecha 15 de mayo de 1891.

El que fué calificado en ésa época como el Papa de los obreros, se pronunciaba básicamente por; el derecho de asociación laboral, el descanso dominical, la limitación del trabajo diario, la prohibición del trabajo infantil, la especial protección de la mujer trabajadora, la fijación de un salario mínimo justo, y por las obras de previsión social. En la introducción del documento pontificio se esbozó la cuestión obrera; en la que mencionaba como aspectos principales, la expansión reciente de la industria, los nuevos senderos -- por los que van las artes, el camino recorrido durante las relaciones obrero patronales, el acumulamiento de riquezas por unos cuantos y -- el consecuente empobrecimiento de la multitud.

La influencia que tuvo la Encíclica Rerum Novarum, en la limitación de la jornada de trabajo, fué principalmente porque el -- Papa León XIII, se sumó a la campaña de la reducción de la jornada -- de trabajo y de mejores condiciones para los trabajadores, esta influencia fué decisiva en la limitación de la jornada laboral, y fué -- en este momento cuando las reivindicaciones sociales contaron con el verdadero apoyo de la autoridad moral representada por el Papa.

Principalmente el Papa León XIII proclamó en ese momento, -- que la naturaleza del hombre, toda su fuerza y energía empleada en -- el momento que trabaja, está circunscrita mediante límites fijos, de los cuales no puede sobrepasar, por lo que se debe procurar que el -- trabajo diario no se extienda a más horas de las que permiten las --

fuerzas naturales humanas. Coadyuvando ésto a la caudalosa e impe-
 tuosa corriente reivindicatoria obrera, generada por la excesiva ex-
 plotación infrahumana de que eran objeto las ingentes masas de traba-
 jadores que prestaban sus servicios para la gran industria. Pues fué
 la existencia de jornadas laborales envilecedoras lo que originó jun-
 to con la propaganda a favor de las reivindicaciones obreras, que --
 desembocara la azarosa y cruenta lucha por la conquista de la jorna-
 da de trabajo de ocho horas, en la que el obrero fué el principal --
 protagonista.

Es por estos motivos que, en el orden de valores espiritua-
 les, la Iglesia dejó oír su voz, mediante el apoyo religioso que --
 León XIII expresó en su Encíclica Rerum Novarum: " Dêbese, pues pro-
 curar que el trabajo de cada día no se extienda a más horas de las -
 que permiten las fuerzas ". (12).

En ésta Enciclica, igualmente se habla del Justo Salario,-
 en donde no se acepta la tesis de que la cantidad de salario lo de-
 termina el libre consentimiento de los contratantes; es decir, del -
 patrón y del obrero, y por lo tanto, cuando el patrón ha pagado el -
 salario prometido, queda libre y nada más tiene que hacer, sólo se -
 viola la justicia cuando, rehusa el patrón a dar el salario entero,-
 o cuando el obrero no entrega completa la tarea a que se obligó. Y -
 lo que dimana de la justicia natural es que el salario no debe ser -
 insuficiente para la sustentación de un obrero que sea frugal y de -

 12. Cit. por, CABANELLAS de Torres Guillermo, ALCALA Zamora y Castillo
 Luis, Tratado de Política Laboral y Social, tercera edición, tomo
 I, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1982, pag.95.

buenas costumbres.

El propósito fundamental era que estos mandatos en las relaciones laborales, se extendieran universalmente, siguiendo la --- orientación proclamada por las Encíclicas Sociales. El salario justo se expresa en la doctrina católica, cuando León XIII menciona lo siguiente: " Que el patrón y el obrero, hagan tanto y en las condiciones que mejor les plazca para que especialmente estén de acuerdo en la cantidad de salario, sobre la ley de justicia natural, que el salario no debe ser insuficiente para la subsistencia del obrero sobrio y honrado; el obrero tiene derecho a casarse y casándose está obligado a mantener a su mujer y a sus hijos, incapaces de ganar lo suficiente para la vida ". (13).

La justicia del monto del salario nace, según esta doctrina católica, del derecho natural; por ser el mismo, el fin primario y último del trabajo y del obrero, recordando la frase célebre que dice; comerás tu pan, con el sudor de tu frente. Trabajo y salario, conducen al hombre a un fin último el cual es, una subsistencia holgada para que logre a ser justo el salario. Y para asegurar el cumplimiento del programa social esbozado, León XIII implantaba, como deber y obligación el intervencionismo estatal, por justicia estricta y para la protección especial del trabajador.

13. Ibid., pag. 98.

1.2.- Otras Encíclicas.

Debido a la necesidad de que el Estado interviniera en las relaciones laborales, confirmando las necesidades obreras y el pensamiento anterior respecto al justo salario y a la jornada humana de trabajo, al cumplir exactamente cuarenta años de la Encíclica *Rerum Novarum*, el 15 de mayo de 1931, época de confusión internacional y social, Pío XI, publicó una nueva Encíclica denominada; *Quadragesimo Anno*, como ya lo mencionamos.

El criterio salarial en esta Encíclica, la basa el Pontífice, en que el contrato de salario no sólo es admisible, sino que además se justifica. Sostiene que en la fijación del salario se deben de tener en cuenta tres factores fundamentales como son; " a) Que la remuneración del trabajador sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia, b) la situación particular de cada empresa, que conduce a la fijación de salarios mesurados, cuando de otra manera pueda llevarse al empresario a la ruina, y a la de rechazo de sus propios trabajadores, c) el establecimiento de la cuantía salarial - de manera que no perturbe el bien público, económico, especialmente- para asegurar la justa proporción entre salarios y precios." (14).

Otra Encíclica importante y trascendente, dentro del pensamiento católico, es la Encíclica *Mater et Magistra*, surgida el 15 de mayo de 1961, al cumplirse los setenta años de la toma de posesión-

14. Cfr. *ibid.*, pag. 105.

de la iglesia en lo referente a la cuestión social, Juan XXIII publicó su Encíclica, la cual completa e impulsa, el pensamiento católico dentro de este vital problema llamado humanidad. El Papa Juan XXIII, se refiere a la remuneración laboral con profunda amargura debido a que innumerables trabajadores de muchas naciones, de continentes enteros, a los cuales se les da un salario que los somete, así como a sus familias, a condiciones de vida infrahumanas. Ante tal desorden e injusticia, el Pontífice declara que la retribución del trabajo no se puede abandonar a la ley del mercado, ni fijarse arbitrariamente. Agregando que a los trabajadores les corresponde una remuneración -- que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares. Sin olvidar su -- efectiva aportación productora, ni las condiciones económicas en que se encuentre la empresa donde trabajen.

Las diversas escuelas que se refieren al Justo Salario, -- plasman en su pensamiento las ideas descritas anteriormente, como la Escuela Liberal; que se refiere al justo salario en el sentido de -- que éste es el pactado entre el patrón y el obrero, y fuera de lo -- pactado, el patrón no debe más, ni el obrero puede exigir más. En el contrato de salario, la libertad obrera va asociada con el hambre, y la del patrón con el capital. Por esto León XIII dice en la Encíclica Rerum Novarum que el patrón no puede en conciencia, ni el obrero aceptar, un salario inferior al salario vital. Por estos motivos es claro que la escuela liberal, ve en el obrero una simple máquina a --

la que se debe tratar exclusivamente como tal.

La escuela socialista, proclama básicamente que al trabajador pertenece la integridad del producto elaborado, los socialistas, se encuentran en espera de la abolición total del asalariado, basando su pensamiento en la lucha de clases.

León XIII fija junto con Pío XI, en sus respectivas encíclicas, los parámetros del Justo Salario, concretando que hay que otorgarle al obrero una remuneración que sea absolutamente suficiente tanto para su propia sustentación como para la de su familia. Hablando de un llamado Salario Familiar, el cual va íntimamente relacionado con el ya referido justo salario, porque el salario en su generalidad y para que alcance a ser justo, necesita satisfacer las necesidades familiares básicas como son: a) Alimentación; debe el salario cubrir los gastos de una alimentación moderada y frugal, más no de lujo ni de capricho, pero eso sí, apetitosa y suficiente en cantidad y calidad, para que puedan crecer robustos los niños y jóvenes, y puedan conservar un estado normal de salud. Porque la naturaleza impone para todo ser viviente que o se alimente o muere. b) Vestido; debe además bastar el salario familiar, para proveer a ésta de vestidos cómodos y decorosos, no sólo para cubrirse y defenderse de las inclemencias del tiempo. Los trabajadores por el sólo hecho de pertenecer a la clase obrera, no constituye motivo para considerarlos una clase social de categoría inferior a las demás clases sociales, y --

por consiguiente, han de poder alternar con los demás, sin considerar la clase social a la cual pertenecen y conforme a los usos y costumbres del lugar. c) Albergue; el salario familiar también debe bastar para el pago del alquiler de una casa o piso, que reúna al menos las condiciones mínimas de capacidad, y que tenga la luz y aire necesarios, para la salud y bienestar de todos. d) Educación de los hijos; una de las principales obligaciones de los padres es procurar no sólo el desarrollo corporal y físico de los hijos, sino también el espiritual e intelectual, por ésto debe extenderse la potencialidad del salario familiar a los gastos de una conveniente educación e ilustración de los hijos. e) Fiestas; los obreros tienen derecho a descansar los días de fiesta y a tomarse algún recreo, disfrutando con moderación y decencia del mar, del bosque, del sol y del aire aunque ésto suene como alguna ilusión de un mundo que quizá no veremos inmediatamente, pues en la actualidad está reservado para las clases pudientes. f) Ahorro; además de las necesidades constantes y ordinarias de una familia, están las de carácter intermitente y extraordinario, debidas entre otras razones a la enfermedad o accidente. La remuneración del trabajador debe facultarle para ahorrar, con el objeto de hacer frente a esas necesidades extraordinarias.

El Salario Familiar, que según algunos autores debiera llamarse Salario Humano, se debe ajustar y atender a la condición habitual del obrero, como a su natural destinación a ser jefe de una familia.

1.3.- Las Garantías Individuales y las Garantías Sociales.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se otorgan estas garantías, a todos los individuos, mexicanos o extranjeros. Existen diversas garantías de libertad, y no únicamente una -- garantía de libertad en forma genérica, sino que se contemplan varias libertades específicas, a título de derechos subjetivos públicos.

De igual forma, como garantía específica de libertad, aparece en el artículo 5 constitucional, la libertad de trabajo; concebida como la facultad que tiene el individuo para elegir la ocupación que más le convenga, y así obtener sus fines vitales, y consiguientemente llegar a su bienestar y felicidad, así como de su familia. Porque -- cuando al hombre le sea impuesta alguna actividad o trabajo que no se adecúe a sus propósitos, no sólo le será imposible ser feliz y desarrollar su propia personalidad, sino que se le convierte en un ser -- desgraciado y humillado.

El precepto constitucional mencionado consagra esta libertad laboral cuando menciona que: " A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. " (15). Esta libertad de trabajo tiene una limitación en cuanto a su objeto, pues se requiere que la actividad siempre sea lícita. También es importante señalar que es extensiva a

15. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nonagésima sexta edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1992.

todo gobernado, a todo habitante de la República, independientemente de su condición particular, sexo, nacionalidad raza, etc.,

Dentro de las limitaciones consagradas en nuestra constitución a la libertad de trabajo encontramos las que contempla el artículo 123 de nuestra Ley Suprema, aclarando que éstas son garantías sociales, consisten en que un menor de dieciseis años no debe desempeñar ninguna labor insalubre o peligrosa, ni ejercitar un trabajo nocturno industrial, como tampoco prestar sus servicios después de las diez de la noche en establecimientos comerciales.

En el mismo artículo 5 constitucional encontramos que aparecen medidas de seguridad para el trabajo, tutelando bien al trabajo, o bien el producto de éste, que generalmente se traduce en un salario o sueldo. La primera medida de seguridad constitucional para el salario es la siguiente: " Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. " El salario de un trabajador es inembargable, partiendo de este principio se deduce que la pretendida excepción que consagra este artículo en el sentido de que el producto del trabajo sólo puede ser objeto de privación por resolución judicial, no tiene aplicación cuando se trate de un salario propiamente dicho, pues la cantidad en que se traduce el mismo, no es importante para suponer si puede o no ser embargado, en referencia al artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo, y al 97 de este mismo ordenamiento,

No obstante lo anterior, sólo en un caso puede embargarse el salario por resolución judicial, ésto es cuando se trata de hacer efectivo un crédito alimenticio, entonces únicamente en el caso de - que se trate de hacer efectiva una deuda alimentaria en contra de un trabajador, puede embargarse el salario de éste como producto de sus servicios y sólo la autoridad judicial puede ordenar dicha privación.

Otra garantía de seguridad para el trabajo es la siguiente: " Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento." Esta disposición constitucional proscrib^e todo trabajo gratuito, o sea, toda prestación de servicios que se realice sin la remuneración correspondiente. Por -- consiguiente el Estado no puede imponer al individuo ninguna labor - que no sea retribuida, salvo cuando se trate de las funciones electorales y censales, las cuales deben desempeñarse en forma gratuita.

Además, en el párrafo transcrito, se establece que el individuo que realice el trabajo tiene el derecho a que se le otorgue -- una justa retribución, la cual se traduce en el pago del salario mínimo, así como del salario remunerador, el cual se entiende como el establecido entre patrón y trabajador, superior al mínimo, y en el - que para fijar su importe se debe considerar la cantidad y calidad - del trabajo, y también su tiempo e intensidad del mismo.

Una medida de seguridad constitucional más, que es concu--

rente con la anterior, se refiere a que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales, sin su pleno consentimiento, por lo que la Constitución prohíbe todo trabajo forzado, no obstante la excepción en el caso en que un servicio se imponga como pena por la autoridad judicial, el cual no debe exceder de los límites que marca la Ley en cuanto a la jornada laboral, y a los trabajos insalubres o peligrosos, el trabajo nocturno industrial, de los menores de dieciséis años se prohíben aún en estas circunstancias, propiamente dicho, los trabajos obligatorios que los reclusos deben desempeñar mientras purgan una condena.

En relación a la libertad de trabajo, así como a la libertad en general, se encuentra el párrafo quinto del artículo 5 constitucional, que dice: " El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona , por cualquier causa. " Como se ve, restringe la libertad de contratación, y prohíbe la celebración de toda convención, de cualquier naturaleza jurídica que sea, por medio de la cual el individuo pierda su libertad, bien provenga esta pérdida por causa de trabajo, de educación o bien de votos religiosos. Constitucionalmente está prohibida toda relación de trabajo en la que una persona esté ligada permanentemente hacia otra persona para desempeñar una determinada actividad, o prestar un servicio.

El párrafo sexto del mismo artículo 5 constitucional, señala; " Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su --proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio." Restrin--giendo la autonomía de la voluntad o libertad de contratación, y protege la libertad laboral, " todas aquellas convenciones en que las -partes renuncien a desempeñar cualquier actividad en forma permanente o por tiempo limitado, como sucede generalmente, verbigracia, en los contratos de sociedad en los que los socios se comprometen a no hacer competencia individualmente a la entidad moral que forman, son inconstitucionales y, a la luz del sexto párrafo del artículo 5° de nuestra Ley Fundamental, carecen de validez en el punto en que dicha renuncia se estipule." (16).

Los dos últimos párrafos del referido artículo 5 constitucional, en opinión del Dr. Ignacio Burgoa Orihuela, no se refieren a la libertad de trabajo como garantía individual, sino que consagran, sendas garantías sociales, las cuales establecen una relación jurfdica entre obreros y patrones, y se establecen medidas de protección a favor de los trabajadores. Por lo que indebidamente fueron incluidas en el capítulo constitucional de las garantías individuales, pues deberían haberse incluido en las disposiciones del artículo 123 constitucional.

Un aspecto importante, dentro de éste tema es que la garan...

16. BURGOA Orihuela Ignacio, Las Garantías Individuales, vigésima --edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1986, pag. 340.

tía de libertad de trabajo no faculta al hombre para dejar de trabajar o no trabajar, porque al brindarle el derecho de opción por alguna labor lícita que le acomode y convenga, impone el deber y la obligación de trabajar y desempeñar cualquier actividad lícita.

Hablando ahora, de las garantías sociales en materia laboral, éstas surgen en virtud de la profunda división que mediaba entre las dos clases sociales, patrones y obreros, así como la deplorable situación en que los trabajadores se encontraban frente a la burguesía.

La garantía social es una exigencia que obtuvieron determinadas clases sociales frente al Estado para que adoptara ciertas medidas proteccionistas y de tutela en contra de la clase social poderosa. Por lo que el Estado creó conductos normativos, es decir, garantías sociales. " Los sujetos de la relación jurídica en que se traduce la garantía social están constituidos, desde el punto de vista activo, por las clases sociales desvalidas, por la clase trabajadora, es decir, por aquélla que en el proceso productivo tiene injerencia a través de su energía personal o trabajo; y desde el aspecto pasivo, por aquél grupo social detentador de los medios de producción o capitalista, o sea, por aquél que en la producción interviene, mediante la utilización de bienes de que es poseedor o propietario."(17)

Además, la garantía social implica la existencia de dere--

17. Cfr. *ibid.*, pag. 695.

chos y obligaciones para sus sujetos, al igual que toda relación jurídica infiriéndose que los derechos se constituyen a favor de los - trabajadores y las obligaciones se establecen a cargo de los capitalistas o patrones.

El Estado por conducto de las autoridades en materia de -- trabajo que la Ley establece, como son la Secretaría del Trabajo y - Previsión Social, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc., vigilan el cumplimiento de la legislación laboral.

Ahora bien, las garantías individuales implican una rela-- ción de derecho entre dos sujetos que son, por un lado los goberna-- dos y por el otro el Estado y sus autoridades. En cambio la garantía social es un vínculo jurídico existente entre dos clases sociales -- económicamente diferentes como son los obreros y los patrones.

1.4.- Artículo 123 Constitucional.

Los preceptos integrantes de este artículo constitucional- estructuran el Estado de Derecho Social, dando vida al Derecho del - Trabajo y de la Previsión Social. Todo el Derecho Laboral positivo - por su propia naturaleza, es un mínimo de garantías sociales para el proletariado. El mensaje de esta norma jurídica suprema es principalmente reconocer el derecho de igualdad entre el obrero y el patrón,- por ser una necesidad de justicia, imponiéndose el aseguramiento de

las condiciones humanas del trabajo. Se encuentran como normas básicas y proteccionistas las relacionadas a salario y jornada de trabajo. Las garantías sociales contempladas en éste artículo constitucional, son las mínimas en favor de los trabajadores frente a sus explotadores.

Consideramos importante apuntar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 1917, se considera como la más importante fuente real de producción Estatal de Derecho del Trabajo. Pues incorpora de una manera amplia y orgánica, los principios generales del Derecho Laboral positivo. Anteriormente las cartas fundamentales de las distintas Naciones solían limitarse a reconocer la libertad de trabajo y el derecho de asociarse con fines útiles.

Inicialmente el artículo constitucional, establece el derecho al trabajo digno, a contrario sensu, que no atente contra la dignidad del ser humano. Y en su fracción primera señala; " La duración de la jornada máxima será de ocho horas." Esta disposición en la actualidad es universalmente aceptada, pues se considera que excediendo de este tiempo la jornada laboral se incurre en un desgaste físico y mental anormal.

La fracción segunda señala el tiempo máximo laborable dentro de la jornada de trabajo nocturna, el cual es de siete horas, se

entiende la reducción de la jornada, por ser más fatigante el trabajo nocturno, pues existe un cambio en las costumbres de la persona - así mismo prohíbe a los menores de dieciseis años, participar en labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial o algún otro trabajo después de las diez de la noche, protegiendo con lo anterior a los menores pues en la mayoría de los casos aún estudian, y se encuentran en desarrollo físico y mental.

Las personas trabajadoras que cuentan con una edad, entre los catorce años y los dieciseis, tienen una jornada máxima de trabajo de seis horas, agregando que les es indispensable obtener un permiso de la Secretaría del Trabajo, para poder laborar, y las personas menores de catorce años están impedidos para trabajar, por lo que la ley prohíbe la utilización del trabajo de estos menores, todo lo anterior se encuentra preceptuado en la fracción tercera del artículo constitucional en cuestión.

Consideramos importante complementar lo referente a las jornadas de trabajo, en relación al artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo que le señala obligatoriamente al patrón en el sentido que deberá conceder, durante la jornada continua de trabajo, un descanso de por lo menos media hora al trabajador, el cual lo ocupa regularmente para tomar un refrigerio. Así mismo es conveniente señalar lo dispuesto por el numeral 64 del mismo ordenamiento legal, en el sentido de que si el trabajador en el momento de su descanso perma--

nece dentro del centro de trabajo, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo laborado dentro de la jornada de trabajo. También es importante el precepto 177 de esta misma ley, en el sentido de que los trabajadores menores de dieciseis años, disfrutará durante su jornada de trabajo de un descanso de por lo menos una hora.

El precepto constitucional en cuestión en su fracción sexta ta señala que, "los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales." Los salarios mínimos generales se dividen en tres, que son las áreas geográficas de aplicación de los mismos, pero el salario mínimo general es uno solo, dependiendo del área geográfica de aplicación, en cambio el salario mínimo profesional se divide en 88 actividades, profesiones, oficios y trabajos especiales .

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, determina -- tres áreas geográficas de aplicación de éstos, como son el área geográfica A, cuyo ámbito de aplicación comprende todos los municipios del Estado de Baja California Sur, de Baja California, algunos municipios de los Estados de; Chihuahua, Guerrero, Estado de México, Sonora, Tamaulipas, Veracruz, y en todo el Distrito Federal. El área geográfica B, es aplicable en algunos Municipios de los Estados de; Ja-

lisco, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz. Y el área geográfica C, es aplicable en todos los Municipios de los Estados de; Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán, Zacatecas, más los municipios de los Estados de Chihuahua, Guerrero, Jalisco, México, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz, no comprendidos en las áreas geográficas A y B.

En relación a los salarios mínimos profesionales, independientemente del área geográfica en que se apliquen, se definen en 88 actividades, como ya lo habíamos señalado, como son, y a manera de ejemplo; oficial de albañilería, archivista, cajero, cantinero, carpintero, ayudante de contador, chofer, encargado de bodega y/o almacén, enfermero (a), fogonero de calderas de vapor, joyero, maestro en escuelas primarias particulares, mecánico tornero oficial, mecanógrafo(a), recepcionista en general, reportero(a) en prensa diaria --impresario, trabajador social, velador, entre otros.

La misma fracción sexta, del artículo 123 constitucional, señala lo siguiente; " Los salarios mínimos deberán ser suficientes, para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos." Por esto es a todas luces inconstitucional, tanto el salario mínimo general como los salarios mínimos pro-

fesionales, pues son insuficientes, en todos los ámbitos, el social, por ser una clase que en ocasiones no cuenta con recursos para alimentarse adecuadamente, y no pensemos en el aspecto cultural, el cual es inalcanzable para la clase obrera, por necesidades económicas regularmente los hijos de los obreros dejan de estudiar para incorporarse a la clase trabajadora.

Este artículo supremo, en su fracción séptima señala que ;
" Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad." Cuando un trabajador considere que se le debe remunerar su trabajo en forma más equitativa y más justa, sin distinción de sexo ni nacionalidad, en razón a la naturaleza misma de las labores, cuenta con la acción derivada del artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, la que puede ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la modificación del salario para que sea más remunerador.

Otra disposición importante se refiere a que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, en pesos o nuevos pesos mexicanos, prohíbe el numeral estudiado que se pague en mercancías, vales o cualquier otro posible sustituto de la moneda, a pesar de que, en muchas empresas parte del salario lo dan por medio de vales de despensa, lo que justifican en que es una prestación excedente del trabajo, pero realmente es parte integrante del mismo salario.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Ahora bien, en relación a la jornada de trabajo, encontramos la fracción décima primera, la cual señala que cuando se labore tiempo extraordinario se debe retribuir en un 100% más de lo fijado, por las horas normales de trabajo, señalando además que en ningún caso el trabajo extraordinario, debe exceder de tres horas en un día, ni de nueve horas extra en un periodo de trabajo de una semana. Prohíbe este trabajo extraordinario a las personas que sean menores de dieciséis años.

Como lo señala la fracción vigésima tercera, del precepto, constitucional en estudio, en el caso de que algún centro de trabajo incurra en quiebra o concurso, serán preferentes los créditos laborales en favor del trabajador, por concepto de salarios o sueldos devengados, trabajados en y durante el último año dejados de pagar, y dejados de pagar por el patrón, así como también por concepto de indemnizaciones constitucionales a favor del trabajador.

Por nuestra parte consideramos de mucha importancia y trascendencia social, la fracción vigésima octava del artículo 123 constitucional, sin restarles importancia a las anteriores, por el hecho de plasmar la desaparición de la libre voluntad de las partes en las relaciones jurídico laborales, pues como son ordenamientos de orden público se convierten en irrenunciables, se rigen entonces por disposición de la ley, ante cualquier libre acuerdo de la voluntad. Esta fracción indica: " Serán condiciones nulas y no obligarán a los con-

tratantes, aunque se expresen en el contrato:"

"a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;" como se vió anteriormente se prohíbe la jornada laboral excesiva, entendiéndose por ésta la que exceda a la marcada por la ley, el Estado debe vigilar el cumplimiento - de este precepto legal, para que en caso de que algún patrón no se - adecúe, le sea aplicable la sanción administrativa correspondiente.

"b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;" de aquí se desprende una acción con que cuenta el trabajador para ejercitarla ante los tribunales la borales, en el momento que considere su salario no remunerador, en - relación a la actividad desempeñada y al servicio prestado.

"c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;" al obrero se le debe pagar semanalmente su salario, en la mayoría de las empresas se respeta la disposición, máxime cuando, las relaciones laborales se regulan mediante algún contrato colectivo de trabajo, o por algún contrato ley, en donde los representantes sindicales cuidan que se establezca en los mismos contratos que la - forma y el plazo máximo para el pago del salario sea semanalmente, - y en el caso de que las relaciones laborales se rijan mediante con--tratos individuales de trabajo también se debe establecer la disposición de pagar semanalmente el salario. Cuando los puestos laborales, son de mayor jerarquía, como administrativos o de confianza, se pue-

de establecer que el periodo de pago sea quincenal, incluso en algunas empresas pagan los sueldos en forma mensual, para los puestos de confianza.

"d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;" se trata de una disposición proteccionista del salario, de la que se deriva la obligación del patrón de pagar el salario en el lugar donde los trabajadores presten, sus servicios.

"e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;" de lo contrario atentaría contra la libertad de disponer del salario para lo conveniente al trabajador, a excepción de cuando se crea libremente, por medio de convenio entre trabajadores y patrones, almacenes y tiendas en que se expenda ropa, comestibles y artículos para el hogar, no puede el patrón tampoco ejercer coacción sobre los trabajadores para que compre las mercancías, y los precios de venta de los productos, nunca podrán ser superiores a los precios oficiales. En algunas empresas existen tiendas dentro del establecimiento, con la finalidad de vender los productos del centro de trabajo, a un precio menor del que se vende en otros establecimientos comerciales.

"f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;" por -

lo que se desprende la total y absoluta prohibición de imponer por parte del patrón en contra del trabajador alguna multa de retener el salario, por cualquier causa o motivo.

2.- Condiciones de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral, establece que estas condiciones en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en estos preceptos jurídicos. La Ley Laboral regula diversas condiciones de trabajo, pero únicamente estudiaremos el salario y la jornada de trabajo, no porque las demás carezcan de interés, pues todas se complementan en forma mutua, sino que nos interesan estos temas por su esencialidad, así como por su repercusión directa que tienen éstos en la vida económica, política y social del país.

2.1.- El Salario.

La Ley de manera general, señala que debe ser remunerador, como ya nos referimos en líneas anteriores, también se define en la misma como la remuneración. A lo que podemos agregar que, independientemente de todos los atributos y requisitos que reúne este concepto, debe ser siempre justo, pues todas las doctrinas referidas con antelación señalan de una u otra forma, que el salario tiene que pagarse de manera equitativa y justa.

2.2.- La Justicia.

Consideramos fundamental que todo jurista aplique en su vida diaria profesional este concepto, el hombre debe comenzar a ser consciente de que es el momento de cambiar actitudes, dejar de ser egoístas y pensar un poco más en los demás, como si fuéramos nosotros mismos, pues en este caso consideramos que los patrones deben retribuir al trabajador mediante un salario más justo.

Justicia proviene del Latín *iustitiam* que significa: " Virtud que inclina a dar a cada uno lo que le pertenece. Atributo de Dios por el cual arregla todas las cosas en número, peso o medida. Ordinariamente se entiende por la divina disposición con que castiga las culpas. Derecho, razón, equidad. Lo que debe hacerse según derecho o razón. Derecho, Ministro o Tribunal que ejerce justicia: Aplicar las leyes en los juicios civiles o criminales y hacer cumplir las sentencias." (18).

Doctrinariamente existe la clasificación de la justicia, la cual señala en relación a la justicia social, que se divide en general o legal y particular, y esta última se subdivide en distributiva y conmutativa. La justicia general o legal en principio exige de todos y cada uno de los miembros de la comunidad, para que ordenen adecuadamente su conducta al bien común, entendiéndose por éste todo el acervo acumulado de valores humanos, en una sociedad determinada. El

18. Editorial Planeta Internacional S.A., Nueva Enciclopedia Planeta, volumen tercero, Barcelona España, 1990, pag. 1005.

sujeto titular del Derecho, es decir el sujeto activo en las relaciones que rigen la justicia general o legal, es siempre la comunidad, como persona jurídica colectiva, y el sujeto pasivo u obligado, es el individuo, en su calidad de ciudadano o gobernante.

En cambio la justicia distributiva, regula la participación que corresponde a cada uno de los miembros de la sociedad en el bien común. El sujeto activo o sujeto titular del derecho, es siempre la persona individual, y en el caso del sujeto pasivo u obligado, es la autoridad política como representante de la comunidad.

Ahora bien, la justicia conmutativa, rige las operaciones de cambio y en general todas las relaciones en que se comparan objetos, prescindiendo de las personas, en el sentido de que no importa, el carácter de las mismas, ya que no influye para determinar la equivalencia entre objetos. Es decir, se deben considerar dentro de un plano de igualdad. La justicia conmutativa exige equivalencia entre la prestación y la contraprestación.

Uno de los principales males de nuestro tiempo, es sin duda, la injusta distribución de la riqueza. En la doctrina se habla de la justicia social como sinónimo de la justicia general o legal, o mejor dicho, como la noción genérica de la justicia, referida a lo social."Y es en este sentido que la justicia social no es un ideal exclusivo de la clase obrera, sino que es el principio de armonía y-

equilibrio racional que debe imperar en la sociedad perfecta, en el Estado, y en la comunidad internacional." (19).

Durante el transcurso del tiempo, la justicia ha sido explicada de diversas maneras, desde la antigüedad los filósofos griegos, hablaban de ella como de una virtud, la cual consiste en dar a cada uno lo suyo. En lo que sí coinciden la mayoría de las personas, que se han dado a la tarea de definir el concepto justicia, es que la señalan como un ideal y más aún como un valor. Además de lo anterior se considera la justicia en un aspecto más general, como una vivencia, es decir, como una reacción psicológica, más conectada con el sentimiento y la emotividad, que con la razón. Pero más allá de todo ésto, consideramos que la justicia parte de un aspecto interno del ser humano, de un plano superior, porque si no se aplica desde el interior, se puede incurrir en error por parte de la mente condicionada o del intelecto viciado.

No cabe duda que mientras más eficazmente dominemos nuestro egoísmo, así como nuestros impulsos inferiores, y al mismo tiempo fortalezcamos y fomentemos el desinterés, la generosidad y todos los sentimientos nobles, mejor capacitados estaremos para intuir, de un modo cada vez más profundo y pleno, el concepto de justicia.

Podemos analizar algunos elementos o aspectos importantes,

19. PRECIADO Hernandez Rafael, Lecciones de Filosofía del Derecho, Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1986, pag.221.

de la justicia, empezando por la igualdad como elemento esencial, por la razón de que no debe excluirse de la aplicación de la justicia a ningún ser humano, a pesar de existir diferencias reales y objetivas como son; las diferencias existentes entre las personas de corta edad y los adultos, entre débiles mentales o enajenados y personas psíquicamente sanas, los individuos carentes de toda instrucción y experiencia dentro de cierta área laboral y los que en el mismo campo -- tienen estudios especializados además de una intensa práctica profesional.

Otro de los aspectos importantes es, el significado de darle a cada quien lo suyo, interpretándolo en el sentido de que lo suyo pudiera ser lo mínimo que necesita cada trabajador para subsistir junto con su familia, es decir todo lo que resulte imprescindible para conservar la vida.

A este respecto se pueden postular otros criterios, como son los siguientes: " También a cada persona le es preciso tener a su disposición los medios idóneos para vivir en un plano de dignidad y decoro, ésto es, para llevar una vida que sea realmente humana, ha de otorgarse y asegurarse a los hombres un margen amplio de libertad y autonomía, y finalmente es de cada uno, lo que el ordenamiento jurídico positivo reconoce que le corresponde, o que le es debido."(20)

20. Cfr. TORAL Moreno Jesús, Ensayo sobre la Justicia, segunda edición, Editorial Jus S.A. de C.V., México 1985, pags. 71 y 72.

2.3.- El Justo Salario.

Junto con la Justicia, aparece la figura doctrinaria laboral del Justo Salario, el cual se define de un modo general de la siguiente manera: " Será aquel, que remunera con equidad el esfuerzo - del obrero, concediéndole en la repartición del producto, de los beneficios, un tanto proporcional a la parte que ha tenido o tomado en la producción". (21).

El pensamiento del Liberalismo, señala que salario justo, no es otra cosa que, el que se pacta de manera libre entre el patrón y el obrero, por ser ambos sujetos libres e iguales natural y legalmente. Se funda la justicia en el hecho de que se pacta conforme a la naturaleza misma, y en forma libre.

Consecuentemente de lo anterior, la injusticia en el pago, del salario residiría principalmente, según esta doctrina liberal, en el hecho de negarse el patrón a pagar íntegramente el salario prometido en el contrato. Igualmente estos pensamientos se refutan en la doctrina, la cual afirma que no hay justicia en el salario contratado, porque no consulta libremente el obrero sus necesidades básicas, así como la posibilidad de cubrirlas, sino que se ajusta a la imposición de condiciones que hace el empresario. Agregando que sólo es teórica la pretendida libertad.

21. GRIGORIU S. de L. Raimundo, Salario. Salario Justo. Salario Familiar., Ed. Imprenta Universitaria, Cochabamba Bolivia, 1947, pag.

Claramente se puede observar la desigualdad y la situación de inferioridad del obrero, dentro del sistema económico capitalista por lo que es claro que en desigualdad de condiciones para contratar no puede haber justicia. Se puede aplicar la regla general aplicable en derecho que señala, que todo convenio contrario al interés general es nulo de pleno derecho, y no creemos que exista algún convenio más opuesto a ese interés, que el que coloca al hombre en condiciones de poder ser explotado al igual que una bestia de carga, y aún más, por un salario menor al necesario para cubrir sus necesidades básicas. El obrero inconcientemente está despreciando su mano de obra, en el momento de ofrecer su fuerza de trabajo mediante condiciones desfavorables, es decir, cuando su salario es ínfimo, y él lo acepta y se conforma.

Para que el salario sea justo, es necesario y preciso, contemplar al sujeto trabajador, al hombre y a sus necesidades naturales, de lo contrario será injusto plenamente. Se puede agregar que no todo lo legal es justo, pues la ley en muchas ocasiones llega a ser refugio de flagrantes injusticias.

Aún más, el salario pactado en el liberalismo, se encuentra por debajo del salario de hambre o salario natural de los economistas, el cual es un salario de hecho. El salario justo debe estar muy por encima del límite tan bajo de los salarios descritos, porque si pretende apearse a la justicia tiene que ser suficiente para la

sustentación holgada del obrero frugal y de buenas costumbres, sin olvidar que el obrero no se encuentra solo, pues la mayoría de las veces es jefe de familia.

Consideramos importante señalar que la doctrina marxista, se refiere al justo salario, y principalmente dice que, dentro del régimen económico actual, no se puede hablar de un salario justo, -- porque afirmarlo sería como pedir que impere la libertad bajo un sistema de esclavitud. Y agrega que, no es simplemente lo que nos parezca justo o equitativo, pues se trata de lo necesario y elemental para que el proceso de producción y su producto, sean bien repartidos entre las dos clases sociales, de lo contrario el trabajo seguirá -- como fuente de plusvalías en provecho de ajenos.

Únicamente podemos hablar de salario justo, si se entrega al trabajador, por concepto de salario, el que actualmente se le da, más la cuota total de beneficios, los cuales siempre se apropia el patrón o capitalista. La cuota del salario que se paga al trabajador es únicamente la parte mínima del valor total de la mercancía, pues queda un remanente de trabajo no pagado que produce un beneficio exclusivo al capitalista, este beneficio, no es otra cosa que trabajo no pagado, explotando y robando al trabajador, a merced del concepto capitalista del salario, el cual disimula descaradamente el robo.

El beneficio obtenido de la plusvalía de la producción, en

justicia corresponde al obrero, por lo que actualmente es un robo -- que se le hace, en base a engaño, el cual consiste en aparentar y hacer creer al trabajador que obtiene un pago completo y total por concepto de salario. Por ello no es posible hablar de salario justo ni equitativo, porque éste sería tan solo; " el que otorgue al obrero - el producto total de su esfuerzo invertido en la producción." (22).

Principalmente es la plusvalía de la mercancía, la mayor - fuente de acumulación de la riqueza por parte del capitalista, repartir el producto equivaldría a renunciar al capital, por parte del patrón o beneficiario, lo cual es sumamente difícil e imposible. Con - ésto se deduce que hasta que termine la explotación del obrero habrá justicia.

La justicia en materia laboral no se encuentra en el momento en que el patrón otorgue al obrero el total del producto , sino, - que al entregar lo que el trabajador buscaba al incorporar su fuerza de trabajo en el proceso productivo, es decir, una subsistencia holgada para él y su familia, y con ésto satisfacer sus necesidades materiales, espirituales y de ahorro.

Ahora bien, para que se pueda hablar de salario justo, se tiene que recurrir a determinados dogmas jurídico-filosóficos del -- Derecho Natural, así como a los principios que rigen en determinado país, sus sistemas políticos y económicos. Es un concepto moral.

22. Ibid. pag. 147.

Se puede plantear un tema sumamente importante, en el sentido de que ningún trabajador cuenta con algún derecho o recurso legal para presentarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reclamando, pidiendo o exigiendo un salario justo, por la circunstancia de que no tendría procedencia jurídica, pero ello no significa, que no pueda proceder una impugnación de inconstitucionalidad a una ley que fije un salario evidentemente injusto, o que estableciera un procedimiento totalmente inadecuado para fijar el salario.

2.4.- Jornada de Trabajo y Salario en la Ley Federal del Trabajo.

En nuestra opinión, se trata de las condiciones esenciales de trabajo, sin restar importancia a las demás, son las que dan vida a la relación jurídica de trabajo, cuya importancia es que el trabajador presta su fuerza de trabajo durante la jornada laboral, y el patrón por éste concepto lo retribuye mediante el pago de un salario.

Generalmente las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley, según lo preceptúa el numeral 56 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), y relacionado con el artículo 5 de esta misma Ley, los derechos derivados de esta Ley son irrenunciables por ser disposiciones de orden público.

Inicialmente el artículo 58 de la (LFT), define la jornada de trabajo de la siguiente manera: " Jornada de trabajo es el tiempo

durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para --- prestar su trabajo." (23). Es trascendente la palabra disposición en virtud de que con el simple hecho que el trabajador esté dispuesto a laborar, se cuenta como tiempo efectivo de trabajo.

El artículo 59 de la (LFT), dispone que trabajador y patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, lo cual en la realidad no sucede, pues cuando el trabajador ingresa a laborar en algún centro de trabajo, los horarios laborables ya se encuentran establecidos, inclusive reglamentados, por lo que el trabajador se debe sujetar a ellos. En lo que se refiere a que no debe exceder los máximos legales, éste es, de 48 horas a la semana en una jornada ordinaria - diurna, en muchas ocasiones se reparten a manera de que pueda exceder de ocho horas de trabajo diario, a fin de descansar dos días a - la semana, se regula la llamada semana inglesa.

Las diferentes jornadas laborables se señalan en el artículo 60 de la (LFT), así como la duración de éstas. La jornada diurna, comprende de las seis a las veinte horas, la jornada nocturna va de las veinte a las seis horas, y la jornada mixta comprende periodos - de las dos anteriores, siempre y cuando el nocturno sea menor de --- tres horas y media, de lo contrario será jornada nocturna.

Relacionado con el precepto anterior, dispone el artículo 61 de la misma Ley, las duraciones máximas de las jornadas laborales

23. Ley Federal del Trabajo, comentada por; Trueba Urbina Alberto, - Trueba Urbina Jorge, quincuagésima quinta edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1987.

así la diurna es de ocho horas, la nocturna es de siete horas, y la mixta de siete horas y media.

Es importante señalar lo que dispone el artículo 62 de la (LFT), en referencia que en ningún caso y bajo ninguna circunstancia se permite una jornada de trabajo inhumana por lo notoriamente excesiva, la que en algunos casos debido a la naturaleza del trabajo, deberá ser menor de la que señala la Ley, es decir, de ocho horas.

Hablar de la jornada laboral, tiene que relacionarse el --descanso intermedio con ésta, debido a que el patrón tiene la obligación de proporcionarlo durante la jornada continua, el cual deberá --de ser de media hora por lo menos, de lo contrario se incurriría en una jornada inhumana por la razón de que la persona necesita éste reposo, igualmente es importante si el trabajador sale del centro de --trabajo o permanece en él, si cuenta con la libertad de salir o no, --no se cuenta como tiempo efectivo de trabajo, de lo contrario, si debe permanecer dentro de la empresa sí se computará como tiempo efectivo de trabajo, esto lo previene el artículo 63 de la (LFT) así como el 64.

Un tema fundamental dentro de la jornada laboral es lo tocante al tiempo extra de trabajo, pues señala el artículo 66 de la --(LFT), que únicamente por circunstancias extraordinarias se puede --prolongar la jornada de trabajo, alguna circunstancia de este tipo --

es en muchos casos el aumento en la producción, por lo que se requiere un mayor tiempo de trabajo, y agrega el precepto al respecto que en ningún caso, aunque se den estas circunstancias extraordinarias, se debe exceder de tres horas en un día, ni de nueve horas en una semana, de lo contrario se harán acreedores a una sanción de tipo administrativo, lo que corresponde a la Inspección del Trabajo, pero en la realidad este ordenamiento no se respeta, porque aún sin darse las condiciones extraordinarias se obliga en muchas ocasiones al trabajador para que labore tiempo extra en exceso, y los obreros en muchas empresas doblan regularmente turnos de trabajo.

Ahora bien, la Ley prevé los casos en que se permite laborar una jornada extraordinaria, también cuando se trabaje tiempo extra no permitido en la misma, éste es; las horas de trabajo extraordinario legal, se retribuye en un cien por ciento más del salario que corresponda a la jornada normal, y la prolongación del tiempo extraordinario ilegal, que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagarlo con un doscientos por ciento más del salario por jornada ordinaria. A pesar de que en la mayoría de las empresas se paga el tiempo extra conforme lo marca la Ley, el obrero trabaja más tiempo de lo que la misma le permite. Es decir, en ocasiones trabajan más de nueve horas extraordinarias en una semana ilegalmente.

Referente a salario, principia la Ley al definirlo de la siguiente forma: " Salario es la retribución que debe pagar el patrón

al trabajador por su trabajo." Es una obligación por parte del patrón a favor del obrero o trabajador, derivada y que nace de la relación de trabajo. Agrega el artículo 83 de la (LFT), las diversas formas de poder fijar el salario, por tiempo, por obra, por comisión o a -- precio alzado.

Para efectos de indemnización constitucional que se deba pagar al trabajador, el precepto 84 de esta Ley, señala que el salario se integra no únicamente con la cuota diaria, sino además con las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra.

Existe en el artículo 85 de la Ley Laboral, un sueño que cualquier trabajador quisiera lograr algún día y que en muchas ocasiones no se alcanza en una vida, hablamos del salario remunerador, agregando el precepto que en ningún caso podrá ser inferior al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de ésta ley, de la misma forma el salario que señala la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es insuficiente e injusto.

Una disposición importante es la que establece el artículo 88 de la (LFT), pues contiene los plazos para el pago del salario, los cuales son; para los obreros o trabajadores que desempeñen trabajos materiales no podrá ser mayor de una semana, y para los demás -- trabajadores no podrá exceder de quince días, regularmente los trabaja

adores administrativos, y de confianza reciben su salario quincenalmente, y los obreros cuentan con una nómina semanal por parte de la empresa, y máxime cuando son trabajadores sindicalizados en los contratos colectivos o contratos ley, se establece que el pago de los salarios sea en forma semanal.

El artículo 132 de la (LFT), señala que el salario es una obligación del patrón, hacia el trabajador por la prestación de un trabajo personal subordinado.

Salario mínimo es algo que no se aplica en nuestro país en forma y términos como lo establece la legislación actual, pues el fijado en la actualidad no es suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, ni en lo que se refiere al plano material, social, cultural, ni educacional para sus hijos, por la razón de que es un salario de verdadera hambre que apenas si alcanza para medio comer y no morir de hambre.

También la ley señala que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador, ningún patrón puede pagar un salario inferior a sus trabajadores, porque de lo contrario incurre en el ilícito penal tipificado por el artículo 1004 de la (LFT), y se le castigará con las penas siguientes:

I." Con prisión de tres meses a dos años y multa que equivalga hasta 20 veces el salario mínimo general", esto cuando el monto de la omi-

sión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general de la zona correspondiente;"

II." Con prisión de tres meses a dos años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente; y "

III." Con prisión de tres meses a tres años y multa que equivalga -- hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente."

Los responsables en vigilar el cumplimiento de estas disposiciones son principalmente los Inspectores del Trabajo, de lo contrario es causa especial de responsabilidad lo que señala el artículo 547 de la (LFT), en su fracción VI."No denunciar al Ministerio -- Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio."

3. Jurisprudencia.

3.1. Integración del Salario.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala en su te-

sis Jurisprudencial en materia Laboral, referente a la integración - del salario, que se integra; " de acuerdo con el artículo 84 de la - (LFT) de 1970 ... en consecuencia, para los efectos del pago de in-- demnizaciones a que se refiere el artículo 89 del citado ordenamien-- to, el salario debe cuantificarse ... obteniendo el promedio diario, sin que puedan considerarse como salario el pago de vacaciones y la - aportación que se hace al INFONAVIT, pues por lo que se refiere a -- las vacaciones, ... no incrementan en modo alguno el salario diario-- ... por lo que respecta a la aportación al INFONAVIT, son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, - de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración,..." (24).

En relación a la integración del salario, agrega la Supre-- ma Corte, " ... para determinar las indemnizaciones que deban pagar-- se a los trabajadores se tomarán como base el salario correspondien-- te al día en que nazca el derecho a la indemnización, ... pero si en virtud de un convenio se aumenta el número de días que debe abarcar-- la indemnización correspondiente, el pago de la misma debe hacerse... a base del salario integrado." (25).

Los trabajadores del Seguro Social, conforme al contenido-- de la cláusula primera del contrato colectivo de trabajo que rige --

24. Cfr. Salario, integración del, aportación al INFONAVIT y pago de vacaciones, no quedan comprendidos, tomo V, volúmenes 127-132, A. D. 5252/78 Cesareo Montemayor Treviño, unanimidad de 4 votos, Mé-- xico, 1985, pag. 66.

25. Cfr. Salario, integración del, Convenios, tomo V, volúmenes 127-132, A.D. 4820/78 Roberto Lizcano Flores, 5 votos, México, 1985, - pag. 65.

las relaciones obrero-patronales, integran su salario como a conti--
nuación se expone; " salario es el ingreso total que obtiene el tra-
bajador como retribución por sus servicios y, sueldo es la cuota men
sual asignada al trabajador en el tabulador de sueldos correspondiente
te, como; pago efectivo por su categoría, jornada y labor normal, con
ceptos que relacionados con la cláusula 47 de dicho contrato colectivo
vo, que dispone que los trabajadores tendrán derecho a percibir una
prima de un 25% sobre los salarios que les correspondan durante sus-
periodos vacacionales, determina que en ese 25% deben tomarse en con
sideración las percepciones económicas que los trabajadores obtienen
por sobresueldo, alto costo de vida, ayuda de renta, jornada discon-
tfnua y antigüedad, puesto que tales prestaciones las perciben con -
motivo del trabajo desempeñado..."(26).

De igual manera, "la tesis jurisprudencial número 271, que
con el rubro salarios integración del, convenios,... se interrumpe,-
de conformidad con lo establecido en el artículo 194 de la Ley de Am
paro, considerando que si bien el artículo 89 de la Ley Federal del-
Trabajo determina..., tal criterio solamente rige en relación con el
número de días que para el pago de tales indemnizaciones establece -
la propia Ley, toda vez que si por virtud de un convenio entre las -
partes se ha aumentado dicho número de días y se precisa para su pa-
go un concepto diverso al del salario integrado, deberá prevalecer -

26. Cfr. Seguro Social, Salario de los trabajadores del, integración,
tomo V, volúmenes 109-114, A.D. 5644/77 Hector Gonzalez Reyes, -
unanimidad de 4 votos, México, 1985, pag. 77.

la voluntad de las partes en cuanto al número de días excedentes, por lo que la indemnización legal se cubrirá con base en el salario integrado y el número de días que excedan, en la forma convenida por las partes." (27).

Continúa la Corte en relación a la integración del salario en su tesis jurisprudencial en materia laboral de los trabajadores - del Seguro Social que: " El hecho de que a un trabajador se le pague una compensación fija por tiempo extraordinario que pudiera laborar, no puede considerarse como formando parte del salario... porque aunque la recibió periódicamente, no integra su percepción como cambio- de labor extraordinaria, sino que esa compensación se le pagaba por posibles horas extraordinarias que pudiera trabajar, lo que indica - que no es pago de una labor ordinaria sino extraordinaria." (28).

3.2.- Jornada de Trabajo.

Durante la jornada laboral continua, señalamos que debe - otorgarse al trabajador un descanso de por lo menos media hora, la - Suprema Corte lo confirma mediante la tesis jurisprudencial que indica: " Los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo establecen dos tipos distintos de prestaciones. El artículo 63 dispone... el anterior precepto tiene una finalidad, evitar la excesiva fatiga del -

27. Cfr. Salario, integración del, convenios, Tomo II, Amparo Directo 2418/86 Ernesto Vélázquez Montaña, cinco votos, México 1987, - pág. 245.

28. Cfr. Seguro Social, salario de los trabajadores del, integración Tomo 19, Amparo Directo 1051/70 Reynaldo Abril Coburn, cinco votos, México 1970, pág. 20.

trabajador en sus labores y tiene aplicación cuando la jornada es -- continua,... el artículo 64 establece una prestación totalmente distinta, como lo es que en la jornada que se pacta se admita un lapso de reposo para el trabajador, que puede ser utilizado para descansar o tomar alimentos, caso en el cual, si el trabajador no puede salir, para disfrutar de ese tiempo fuera del lugar donde presta sus servicios, dicho tiempo debe ser computado como tiempo efectivo dentro de la jornada de trabajo." (29).

Un aspecto importante dentro de la jornada laboral, es -- cuando esta se establece de una manera inferior a la máxima legal, -- para tener conocimiento de la correcta retribución al trabajador, la jurisprudencia indica: " Es exacto que el salario mínimo debe cubrirse cuando se prestan servicios durante la jornada máxima que señalan los artículos 69, 70 y 71 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pero es lícito pactar un salario menor cuando la duración de la jornada - es muy inferior a la máxima"(30).

Así mismo, la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sostenido el siguiente criterio; " que si bien es cierto que debe pagarse el - salario mínimo cuando se prestan servicios durante la jornada máxima que señalan los artículos respectivos de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que resulta lícito pactar un salario menor cuando la -

29. Cfr. Jornada continua, media hora de descanso en la, y horas de reposo o comidas, volúmenes 127-132, A.D. 3351/78 Severiano García y otros, unanimidad de 4 votos, México, 1978, pag. 39.

30. Salario mínimo, en caso de jornada inferior a la máxima legal, - volúmenes 121-126, Amparo Directo 928/62, Manuel Yañez Ruiz, 5 - votos, México Veracruz, 1964, pag. 81.

duración de la jornada es muy inferior a la máxima, pero si en el -- juicio correspondiente el patrón manifiesta que el salario del trabajador es menor al salario mínimo porque labora un número de horas inferior a la que comprende la jornada máxima legal, y en dicho juicio no demuestra la existencia del documento en el que haya llegado al - pacto respectivo, es innegable que en esas circunstancias el laudo - no debe establecer la condena correspondiente en cuanto al salario - en forma proporcional al número de horas trabajadas, sino tomando en cuenta en su integridad el salario mínimo correspondiente." (31).

Ahora bien, en relación a este mismo tema, por contratación especial se puede pagar al trabajador un salario inferior al mínimo, " ... nada impide que se fije una jornada menor, así como que la fijación de esa jornada menor no releva al patrón de la obligación de pagar el salario mínimo pero tales principios..., se refieren al contrato normal de trabajo y no puede extenderse a los casos en que determinado trabajador se obliga a laborar sólo durante un lapso relativamente breve en el día" (32).

3.3.- Tiempo extraordinario.

Consideramos el tema de mucha importancia dentro de la jornada de trabajo, por ser el límite legal entre la jornada humana y -

31. Salario mínimo, obligación de pagarlo por jornada inferior a la máxima legal, salvo pacto en contrario, volúmenes 121-126, Amparo Directo 6567/78, Vicenta Jimenez Montero, unanimidad de 4 votos, México, 1980, pag. 81.
32. Cfr. Salario Mínimo, pago inferior al, por contratación especial, tomo XXXVII, A.D. 6425/59, Gilberto Valenzuela, México, 1960.

la jornada inhumana, a lo que el trabajador no se debe prestar para laborar horas extras en exceso, las tesis jurisprudenciales referentes a este tema, señalan; " tanto tiempo extra como el trabajo en días de descanso obligatorio, pueden ocurrir por necesidades del servicio, pero no hay disposición legal que obligue a un patrón a dar trabajo en tiempo extra o durante los días de descanso obligatorio a un trabajador, siendo por el contrario el espíritu de la Ley, en el sentido de que el obrero trabaje sólo la jornada máxima y descanse, tanto el séptimo día como en las fechas que la misma señala como festivos." (33).

Es obligación del patrón, pagar las horas extraordinarias de acuerdo con la Ley. " La fracción XI del artículo 123 constitucional, señala el número máximo de horas extraordinarias de trabajo para los obreros, pero la infracción por éstos, de la citada disposición, no puede implicar el que pierdan el producto de su trabajo en provecho del patrono y que este quede exento de la obligación de remunerárselos." (34).

La carga de la prueba, " ... corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo, debe considerarse que si el obrero demanda el pago de tiempo extraordinario, precisando éste, y dicho patrón no demuestra,

33. Tiempo extra, no hay disposición legal que obligue al patrón a dar trabajo en, tomo XXXI, Amparo Directo 5617/58, Fidencio Leija Rios, unanimidad de 4 votos, México, 1960.

34. Horas extraordinarias, forzoso pago de las, tomo XLI, R. 1984/34, Pineda Daniel, 5 votos, México, 1985, pag. 3483.

que sólo laboró la jornada legal, procede la condena al pago de aquella prestación, primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito."(35).

No se exige precisar los motivos por los que se prestó el servicio, " para la procedencia de la acción de pago de tiempo extra basta el hecho de haberse prestado el servicio de exceso de la jornada legal, independientemente de las causas que lo hayan provocado, - sin que la omisión de manifestar las razones por las que el trabajador hubiere laborado tiempo extraordinario, haga improcedente la reclamación por no tratarse de un hecho constitutivo de la acción, Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito." (36).

Para conocer el criterio y apreciación en conciencia que - siguen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en cuestión a las horas extraordinarias se dice; " es verdad que a la parte demandada le corresponde probar la duración de la jornada de trabajo, sin embargo la Junta al absolver del pago de tiempo extraordinario que se demandó, lo hizo correctamente y apreciando libremente esa cuestión, pues estimó que no era creíble que el actor trabajara diariamente jornada extraordinaria, sin que se le retribuyera, lo cual constituye las -- simples apreciaciones que llevan los hechos a la conciencia de los - integrantes de las propias Juntas, Sexto Tribunal Colegiado en mate-

35. Cfr. Horas extraordinarias, carga de la prueba de las, volúmenes 13-15, Amparo Directo 1621/87, Antonio Gabriel Cruz, unanimidad de votos, México, 1989, pag. 165.

36. Horas extraordinarias, acción de pago de, no exige precisar los motivos por los que se prestó el servicio, tomo 38, Amparo Directo 348/89, Jesús Felipe Rodríguez Llanos, unanimidad de votos, - México, 1989, pag. 49.

ria de Trabajo del primer Circuito." (37).

Cuando los trabajadores son agentes del comercio u otros - similares, la tesis jurisprudencial laboral siguiente agrega que su- pago es improcedente, " es improcedente el pago de horas extraordina- rias a los agentes de comercio y demás trabajadores que desempeñan - labores similares y cuyos salarios se pagan en términos del artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo, en atención a que la remuneración correspondiente se cubre en relación a una comisión que puede compren- der una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, so- bre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres - de dichas primas, como en esta modalidad de pago de salarios no in- terviene ningún factor temporal para su determinación, no existe fun- damento legal para reclamar salarios extraordinarios, Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito." (38).

Para concluir el tema, la carga de la prueba en el caso de que se reclame el pago de horas extras, que indica esta tesis de ju- risprudencia, corresponde al patrón; " si de la demanda laboral se - aprecia que el actor reclamó el pago de horas extras con fundamento, en los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, manifestando que el horario diario que tenía asignado como jornada de trabajo con

37. Horas extraordinarias, apreciación en conciencia por las juntas, tomo 41, Amparo Directo 3736/90, Enrique Hernandez Martinez, una- nidad de votos, México, 1990, pag. 77.

38. Tiempo extraordinario, su pago es improcedente tratándose de a- gentes de comercio y otros semejantes, Amparo Directo 10253/88, Casa Autrey S.A. de C.V., unanimidad de votos, México, 1989.

tinua y permanente, era mayor al máximo permitido por la propia Ley - y del escrito de contestación de la demanda se observa que la demandada negó la procedencia de esa prestación y sostuvo que la jornada diaria era dentro de los límites legales e indicó el horario que afirmó tenía el reclamante, manifestando que conforme al contrato individual de trabajo, el actor no podía laborar tiempo extraordinario sino era con autorización, conforme a lo dispuesto por los artículos 784 y 804 de la Ley de la materia, la demandada debió demostrar el horario que señaló, no obstante lo estipulado en dicho contrato, porque no se está ante la presencia de una reclamación de tiempo extra ocasional, -- Tercer Tribunal Colegiado en materia Laboral del Primer Circuito."(39)

39. Horas extraordinarias derivadas de una jornada superior a la legal, carga de la prueba, Amparo Directo 9813/88, Francisco Gonzalez Villalba, unanimidad de votos, México, 1989.

IV.- SALARIO Y REALIDAD SOCIAL EN MEXICO.

En los capítulos que anteceden, nos referimos a salario y a jornada de trabajo, en este último hablaremos únicamente del salario y su poder adquisitivo, no por restarle importancia a la jornada laboral, sino por el hecho de que consideramos importante, analizar el gran impacto económico y social que ha sufrido el salario en nuestro país, y por consiguiente el deterioro en el nivel de vida de los obreros, principalmente. Así, vamos a estudiar la breve historia del salario y de la pobreza en México en los últimos años.

1.- El Salario en México, de 1970 a 1992.

Principalmente se analizará la evolución del salario mínimo y de las remuneraciones medias para los trabajadores de la industria manufacturera, durante este periodo, el cual se divide en cuatro fases.

La primera fase, comprende de 1970 a 1976, en este periodo, los salarios reales se incrementaron más que la productividad, por lo que sobrevino una redistribución del ingreso en nuestro país, a favor de los asalariados. " El salario mínimo aumentó en términos reales -- 27% y las remuneraciones medias manufactureras 32%; que permitió a -

ambos alcanzar en 1976 el nivel más alto de su historia. En cambio, la tasa de crecimiento de la productividad media, que entró en una fase de desaceleración desde fines de los años sesenta, se incrementó sólo en 17% durante este sexenio." (40).

En la segunda fase, se inicia el descenso del salario mínimo y se estancan las remuneraciones medias en la industria, este lapso de tiempo va de 1977 a 1981. Las remuneraciones medias industriales se mantuvieron en el alto nivel que lograron alcanzar en 1976, -- los trabajadores que percibían el salario mínimo general, sufrieron -- el descenso paulatino de su poder de compra, pues sus niveles salariales fueron determinados mediante la instrumentación de topes salariales, los cuales se caracterizaron por asignar aumentos nominales al salario inferiores a la inflación. Es en este periodo que pierde el -- 13% en términos reales, el salario mínimo.

Ahora la tercera fase, se caracteriza por el desplome salarial generalizado, y abarca de 1982 a 1988. Es a partir de 1982, cuando se inicia un verdadero desplome del poder adquisitivo de la clase trabajadora. " Durante estos siete años, los trabajadores perdieron -- en promedio, más de dos quintas partes del poder de compra. El salario mínimo disminuyó 51%, los salarios industriales se deterioraron -- en 36%, los sueldos en 37% y las prestaciones sociales en 30%." (41). Las remuneraciones sufrieron una de las peores caídas de su historia,

40. CIENFUEGOS Salinas Teresa, García Garnica Alejandro, " Breve historia del Salario en México, 1970-1972." en Reporte de investigación del Taller de Análisis Económico, N° 26, agosto 1992, pag.1

41. Ibid. pag. 3.

durante este periodo de crisis.

Junto con la crisis económica, se originan las disminuciones del producto interno bruto, de la inversión y del gasto público, los que provocaron un rápido incremento en el desempleo, que sumados, a la dura política de control salarial y al progresivo debilitamiento sindical, aceleraron el descenso del salario real. La caída salarial constituye, a partir de 1989, un importante factor para atraer capitales extranjeros.

Un punto importante, que no podemos pasar por alto es el de los salarios en el sector público, por la razón de que: " El déficit del sector público generado por los enormes niveles de endeudamiento interno y externo, fué uno de los principales factores que llevaron al gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado a reducir sustancialmente las remuneraciones de los empleados públicos, quienes perdieron el 48% de su poder adquisitivo en el periodo 1981-1988." (42).

Por último, la cuarta fase señalada de 1989 a 1991, se distingue por una recuperación parcial y desigual del poder de compra. -- Porque mientras los salarios o remuneraciones medias, han sufrido un modesto incremento, pagados a los empleados, comisionistas y ejecutivos. Los salarios pagados a los obreros, los trabajadores que laboran directamente en la planta productiva, se han mantenido en un bajo ni-

vel. De igual forma, el salario mínimo, continúa con una acelerada --
tendencia descendente, a pesar de la reactivación económica.

Los trabajadores de las actividades agropecuarias, comercio
y restaurantes, son quienes perciben los más bajos salarios en el --
país, por el contrario, los trabajadores de la industria eléctrica, -
de servicios financieros y de la industria manufacturera, obtienen en
promedio las más altas.

México sufrió una de las caídas salariales más severas en -
el mundo, entre el año 1980 a 1987, y en el año 1988;"alcanzó uno de
los salarios más bajos del mundo, según datos de la Unión de bancos -
Suizos, el salario disminuyó tanto durante los años ochenta, que en -
la Ciudad de México fué entre 15 y 22 veces inferior al de las ciuda-
des como Zurich, Los Angeles y Ginebra. Fué menor incluso, que en ciu-
dades como Panamá, Buenos Aires y Río de Janeiro, en las que el grado
de industrialización y desarrollo de la productividad son similares o
inferiores al de la Ciudad de México." (43).

En nuestro país, el salario mínimo es el que mejor expresa
la política salarial gubernamental, pues su monto nominal, se determi-
na unilateralmente desde el más alto nivel gubernamental, para des--
pues formalizarlo mediante una reunión de la Comisión Nacional de Sa-
larios Mínimos. Ultimamente la determinación de incrementos al sala--

43. Cfr. Idem. pag. 10.

rio mínimo, han sido siempre inferiores a la inflación.

Durante el Pacto de Solidaridad Económica, es decir, desde 1988, es cuando más se ha endurecido la política salarial, a pesar de que dió inicio en un año en el que el salario ya alcanzaba niveles su mamente bajos. En el primer documento del Pacto, se señaló que una de las principales características de la situación económica de entonces era: " El grave deterioro de los salarios reales. Un año después, el propio CSG, ya como presidente, reconoció también este hecho y enfati zó frente al Comité Ejecutivo de la CTM... no habrá más sacrificios - para la clase obrera." (44).

Sin embargo, y a pesar de lo anterior, el deterioro sala-- rial continuó, con todo ésto deducimos que, en México desde hace ya - varios años que de manera sistemática se viola la Constitución Políti ca en su artículo 123, y también la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90, pues el monto del salario mínimo vigente, es a todas luces inferior al ordenamiento constitucional.

2.- La Pobreza en México.

Los trabajadores y el pueblo en general, día a día nos en-- frentamos más con la pobreza e incurrimos muy frecuentemente en la - total desesperación, por los constantes cambios en el nivel de vida-

44. Cfr. Ibid. pag. 14.

y en los trabajos. Queremos un verdadero cambio, no tanto en lo político, sino en la conciencia misma del ser humano, para aspirar al beneficio de la clase obrera y del pueblo en general.

De acuerdo con el Proyecto Regional para la Superación de la Pobreza, del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) este programa caracteriza a la pobreza como; " la ausencia de satisfactores apropiados para cubrir un mínimo, de ciertas necesidades llamadas básicas, dichas necesidades son; a) Una alimentación que cumpla con los requerimientos nutricionales y las pautas culturales. b) Mantenimiento de la salud, lo que supone servicios de salud, personales y no personales (salud pública). c) Una vivienda digna, con espacios adecuados al tamaño de la familia y materiales apropiados que aseguren su protección,... d) Educación básica, e) Acceso a servicios básicos de información, recreación y cultura; f) Vestido y calzado; g)- Transporte Público, y h) Comunicaciones básicas, como correo y acceso al teléfono." (45).

Para poder apreciar la verdadera magnitud de la pobreza en México, debemos considerar el contenido y precio de la Canasta Normativa de Satisfactores Esenciales, elaborada y publicada en 1982, por la Coordinación General del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados (COPLAMAR), la cual está conformada por 312 bienes y servicios de consumo y uso diario, para una familia mexicana de cinco

45. Cit. por LOZANO Arredondo Luis, Lozano Arredondo Alfonso, " Informe sobre la pobreza en México ", en Reporte de Investigación del Centro de Análisis Multidisciplinario, N° 29, septiembre 1993, pag. 1.

personas, 2 adultos, un joven de 15 años, y dos niños uno de 10 años y otro de 5 años. Esta Canasta Básica Integral (CBI), es fundamental para establecer el monto de los salarios mínimos, pues estos criterios socioeconómicos básicos se indican en el artículo 123 constitucional, de lo contrario atenta contra este precepto constitucional.

Principalmente los hogares que se encuentran en niveles de pobreza en nuestro país, desde el punto de vista del ingreso salarial y de acuerdo con el PNUD, son aquellos que tienen un nivel de ingreso familiar que va de, menos un salario a siete y medio salarios mínimos lo cual es insuficiente para contribuir a las necesidades básicas.

Otro punto importante es la extrema pobreza, por la razón de que conforme al PNUD, en ésta se ubican aquellos hogares que " tienen un ingreso total de magnitud tan ínfimo, que aún cuando fuera -- destinado en su totalidad a la alimentación, no les permitiría satisfacer sus requerimientos nutricionales." (46).

Una idea clara nos la da el comparar el precio de la canasta básica integral con el salario mínimo en México, para poder apreciar los efectos de la crisis económica y la pobreza; " En enero de 1982, el salario mínimo era de 280 pesos, y la CBI tenía un precio de 728 pesos, por lo que el salario mínimo sólo alcanzaba para adquirir el 38% de la canasta. El 16 de diciembre de 1987, el salario mínimo

46. Cfr. Ibid. pag. 4.

era de \$ 6,470. viejos pesos, y el precio de la CBI era de \$ 32,350 - viejos pesos, por lo que sólo se alcanzaba a adquirir el 20% de la ca nasta. Para el 1° de agosto de 1993, el salario mínimo diario era de \$ 14,270 viejos pesos y el precio de la CBI de acuerdo con el INPC -- del Banco de México era de \$ 113,682. viejos pesos, el salario mínimo sólo alcanzaba para adquirir el 12.6% de la canasta." (47).

Por lo anterior, se confirma la desproporción entre el au-- mento de precios, y el aumento a los salarios mínimos, en cifras, éstos últimos, se han incrementado en dicho periodo un 409% y la canas-- ta en un 1461%.

Es fundamental para la medición de la extrema pobreza, la - Canasta Alimenticia Recomendable (CAR), la cual por su valor nutritivo y precio nos da la magnitud para detectar aquellas familias que se encuentran en la extrema pobreza. También se identifica con los criterios planteados por el (PNUD). "Ahora sólo se puede comprar un 0.63% - de la (CAR), cuyo precio por día es de \$ 22,591. viejos pesos." (48).

Agregado a lo anterior: " En diciembre de 1987 el salario - mínimo era de \$6,470 pesos, los cuales sólo compraban 1.6 veces la ca nasta alimenticia recomendable, y cuyo precio fué de \$ 3,958 viejos - pesos. Para el 1° de enero de 1993 el salario mínimo es de \$ 14,270 - viejos pesos, y ahora sólo se puede comprar un 66% de la (CAR), y cu-

47. Cfr. Ibid. pag. 4.

48. Ibid. pag. 5.

yo precio es de \$ 21,536. viejos pesos." (49).

La (CAR) esta conformada exclusivamente por 33 alimentos -- que debe consumir por día, una familia mexicana de cinco personas, dos niños, uno de cinco años y otro de diez años, un joven de 15 años y -- dos adultos. La canasta se definió a partir de tres criterios básicos: " a) el valor nutritivo de todos y cada uno de los alimentos, b) la -- tradición-cultura-hábitos de consumo de los alimentos por parte de -- las familias mexicanas, y c) el aspecto económico-familiar."-(50).

En cuatro años del actual gobierno de política económica y-- social solidaria, se ha incrementado la extrema pobreza en un 100% en México. Esto según encuesta nacional ingreso-gasto de los hogares, del INEGI. " A finales de 1992, el total de los trabajadores asalariados-- que tenían un INGRESO SALARIAL de menos uno a cinco salarios mínimos-- diarios era de 19 millones 697 mil 661 trabajadores, esto es, ganaban de un peso hasta \$ 71,350 viejos pesos por día. Esto es, representa-- ban el 82% del total de los 24 millones 028 mil 891 trabajadores ocu-- pados. Es importante indicar que según el INEGI, el total de la pobla-- ción desocupada y/o ocupada con ingresos inferiores al salario mínimo eran 2 millones 571 mil a finales de 1992." (51).

Otros indicadores importantes para apreciar la pobreza y --

49. Ibid. pag. 5.

50. Ibid. pag. 6.

51. Cfr. Ibid. pag. 8.

sus efectos devastadores en México, y apartándonos un poco de los salarios e ingresos familiares, podemos señalar el acceso al agua potable en América Latina. " En un documento presentado por la UNICEF en la cumbre en favor de la infancia en 1992, en lo que respecta a este tema..., en México el 71% de su población tiene este servicio. Haití sólo el 36% cuenta con el vital líquido,... América Latina tiene en promedio de 80% de su población que cuenta con agua potable." (52).

Si nos referimos a las principales causas que originan los males de la pobreza, nos encontramos con la carencia de servicios de agua potable y drenaje, y con la falta de hábitos higiénicos entre la mayoría de la población. También en cuanto a servicios básicos, muchas de las viviendas en nuestro país, carecen de baño, de cocina, y de energía eléctrica.

Ahora bien, en cuanto al nivel de vida de los niños, " para 1992, mueren en América Latina un promedio de 52 niños por cada mil, considerando el caso de algunos países, tenemos que en México son 40 niños en promedio, en Cuba son 11, y en Bolivia 102." (53).

Como una de las consecuencias de la crisis económica que ha padecido nuestro país, y debido al deterioro en el nivel de vida de la mayoría de la población, " el consumo percapita diario de los alimentos ha disminuido, por ejemplo el maíz, de 1982 a 1992, pasó su --

52. Cfr. Ibid. pag. 12.

53. Ibid. pag. 17.

consumo de 318 g. a 248 g. con un decremento de 28%, el trigo pasó de 48 a 43 g. con una disminución del 5%, las frutas y verduras pasaron de 71 a 50 g. con un descenso de 29%." (54).

Y algunos indicadores sobre la Educación, nos señalan que;-
" En algunos países de América Latina el número de analfabetas por cada 100 personas, para 1993, representa para México 11 personas, para Cuba 3, para Haití 57 personas,... en relación a la terminación de la Educación Primaria, por cada 100 niños, en México terminan 69%, en Cuba 91% siendo el promedio en América Latina de 50%." (55).

Ya en el aspecto Laboral, las relaciones de trabajo han sufrido un deterioro, pues " se ha impuesto a 13 millones, 192 mil trabajadores, un incremento a la jornada laboral de 35 a 48 horas. Aunado a la población que trabaja más de 35 horas semanales, con menos de un salario mínimo se incrementó a 3 millones 464 mil trabajadores. La ofensiva del gobierno-capital sobre los trabajadores abarca todos los niveles y espacios, y como observamos las condiciones de vida y de --trabajo han empeorado, no son un mito, son una verdad." (56).

Lo anterior señala una realidad social y económica, que no podemos negar, el salario mínimo y los sueldos en general de los trabajadores medios, se encuentran por los suelos: " Desde que existe el

54. Ibid. pag. 19.

55. Cfr. Ibid. pags. 21 y 22.

56. Ibid. pag. 23.

salario mínimo en México (1935), nunca había alcanzado un nivel tan - bajo en su poder adquisitivo como hoy. Señaló el profesor Luis Lozano Arredondo. ... y agregó que durante los últimos 15 años, el salario - mínimo ha perdido -de manera consecutiva- su poder de compra; y tarda rá un periodo similar para poder recuperarlo. Durante la existencia - de los distintos pactos de concertación económica, es decir, de di-- ciembre de 1987 a agosto de 1993, el poder adquisitivo del salario mí nimo ha tenido una pérdida acumulada de 50.3 por ciento." (57).

El Consejo Consultivo del Programa Nacional de Solidaridad, (Pronasol) en uno de sus primeros Análisis del problema de la pobreza establecía que; " una población desnutrida, víctima de enfermedades - evitables, insuficientemente preparada y sin una vivienda adecuada, no es cimiento sólido para acceder a la modernización del México del si- glo XXI.... Entre 1981 y 1987, nueve de cada diez mexicanos que se su maron a la población pasaron a engrosar el ejército de pobres. De a- cuerdo con las autoridades, no hay mejor forma de distribuir el ingre so y la riqueza que por medio del empleo y el salario." (58).

Ahora sí, una idea clara del alcance real de los salarios - en nuestro país, la tenemos, cabe agregar y cuestionarnos el porqué - han llegado a demeritarse tanto los salarios, las relaciones laborales

57. TAPIA González César Carlos, " Por los suelos el salario mínimo", revista Economía, N° 15, septiembre de 1993, pag. 18.

58. FERNANDEZ Vega Carlos, " Entre la pobreza y la miseria, 91.9% de- los mexicanos", periódico La Jornada, 3 de septiembre de 1993, -- pag. 24.

también han sufrido deterioros, pues no todos los patrones respetan - la dignidad del obrero, al no proporcionarle lo fundamental para desarrollar su trabajo, como el equipo de protección personal, y el trato en muchas ocasiones no es de igual a igual.

También se desprende la clara explotación inicua del hombre por el hombre, como es posible que no tengamos una conciencia de clase, la clase baja, obrera o en otras palabras la clase desprotegida - no por la ley, sino por las circunstancias sociales y económicas. Hay que procurar apreciar al obrero desde un plano de igualdad y equidad- porque es desde este punto de vista como nos podemos identificar como integrantes de una misma sociedad, país y planeta.

En México NO se vive decorosamente con el salario mínimo ni con los salarios medios generales, esto es una realidad que ningún político ni orador nos puede hacer creer lo contrario, aún sin dejar de tener esperanza en una posible y pronta recuperación económica del -- país, todo depende de la buena guía de nuestros gobernantes.

Si no es conveniente un aumento en los salarios, los patrones podrían adoptar otras alternativas en beneficio de los trabajadores, como el aumentar las prestaciones, proporcionar créditos, otorgar gratificaciones extras, dar despensas, ayudar en el pago de los - transportes, entre otras, para así evitar el alza inmediata en los -- precios que acompaña a cualquier incremento en los salarios y, que em

peoraría más la situación económica por la que pasa nuestro país.

Con el presente trabajo únicamente nos restaría agregar un exhorto a todos los patrones o empresarios del país, y porque no del mundo, para que los salarios, las jornadas de trabajo y demás prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, sean más equitativas, remuneradoras y justas, de igual manera el trato de los patrones con los trabajadores sea más humano, y que piensen desde el punto de vista de igualdad, y de un plano más elevado en el que actualmente se encuentran, porque el papel que desempeñan dentro de nuestra sociedad y en este tiempo, no es para siempre, únicamente es temporal y lo deben desempeñar lo mejor posible, ésa es su misión.

CONCLUSIONES.

PRIMERA: El trabajo es necesario para el ser humano, así — obtiene autonomía, respeto y libertad, para que el trabajador sea tratado con dignidad, puede hacer valer la Ley Laboral. A toda relación individual de trabajo le es aplicable el ordenamiento jurídico de la materia, para su regulación.

SEGUNDA: Los sujetos de toda relación jurídica laboral son trabajador y patrón. Los cuales celebran la mayoría de las veces un contrato de adhesión, pues las condiciones en las que se va a prestar el servicio ya se encuentran establecidas en los centros de trabajo.

TERCERA: Dentro de las principales obligaciones del patrón, está la de pagar un salario remunerador y suficiente al trabajador — para que éste pueda solventar sus necesidades básicas y las de su familia. Por su parte el laborante tiene la obligación de estar a disposición del patrón dentro de la jornada laboral establecida por la Ley o bien convenida.

CUARTA: El artículo 123 constitucional pretende el equili—brio entre trabajo y capital, con éste se estructura el Estado de Derecho Social, que da vida al Derecho del Trabajo, y otorga a todo ciudadano nacional o extranjero la protección de las garantías sociales—

en él establecidas.

QUINTA: Como una garantía social mínima, el precepto constitucional señala que los salarios mínimos que deberán disfrutar los -- trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros dependen -- del área geográfica de aplicación, y los segundos, se aplicarán en ra mas determinadas de la actividad económica, profesiones, oficios y -- trabajos especiales.

SEXTA: Actualmente los salarios mínimos generales y profe-- sionales que determina la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, -- han sufrido un decremento en su poder adquisitivo, el peor de toda su -- historia, dentro del periodo de 1970 a 1992. Y es en el año 1988, --- cuando México alcanza uno de los salarios más bajos del mundo.

SEPTIMA: En las actuales condiciones no existe equidad ni -- justicia entre el salario devengado y la jornada de trabajo; es decir el salario no es remunerador, por la razón de que para fijar su impor -- te no se considera la cantidad ni calidad del trabajo, así como tampo co su tiempo e intensidad del mismo.

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

1. BURGOA Orihuela Ignacio, Las Garantías Individuales, vigésima edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1986.
2. CABANELLAS de Torres Guillermo, Alcalá Zamora y Castillo Luis, Tratado de Política Laboral y Social, tomo I, tercera edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1982.
3. CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968.
4. DE FERRARI Francisco, Derecho del Trabajo, tomo I, segunda edición Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1976.
5. DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, sexta edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1961.
6. DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, - décima edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1985.
7. DUNCKER H., Historia del Movimiento Obrero Internacional, (seis -- lecciones marxistas), Ediciones de Cultura Popular S.A., México, - 1977.
8. FERNANDEZ Micheltorena Javier, Derecho del Trabajo, Euramérica S.A. Editorial, Madrid, España, 1973.
9. FERNANDEZ Pousa Modesto, El Salario Familiar, Editorial Apis, Rosario, Argentina, 1940.

10. FLORIS Margadant S. Guillermo, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, octava edición, Editorial Esfinge S.A. de C.V., - México, 1988.
11. FOHLEN Claude, Historia General del Trabajo, Editorial Ediciones-Grijalbo S.A., Barcelona España, 1965.
12. GRIGORIU S. de L. Raimundo, Salario. Salario Justo. Salario Familiar., Imprenta Universitaria, Cochabamba, Bolivia, 1947.
13. MADRID Alfonso, Derecho Laboral Español, Editor: Victoriano Suarez, Madrid, España, 1936.
14. MAGESTAD Católica del Rey Don Carlos II, Recopilación de Leyes de los Reynos de las Indias, tomo II, cuarta impresión. Hecha de orden del Real y Supremo Consejo de las Indias, Las Indias, 1791.
15. MONTENEGRO Baca José, Jornada de Trabajo y descansos remunerados, tomo I, Editorial Bolivariana Gráfica Jacobs S.A., Lima, Perú, -- 1959.
16. MOZART Russomano Victor, Bermudez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, (El Empleado y el Empleador), Cadenas Editor y Distribuidor, México, 1982.
17. MUÑOZ Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, tomo II, Editorial Porrúa S.A., México, 1983.
18. NESTOR de Buen L., Derecho del Trabajo, tomo I, sexta edición, -- Editorial Porrúa S.A., México, 1986.

19. PRECIADO Hernández Rafael, Lecciones de Filosofía del Derecho, Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1986.
20. TORAL Moreno Jesús, Ensayo sobre la Justicia, segunda edición, - Editorial Jus S.A. de C.V., México, 1985.
21. TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1977.

H E M E R O G R A F I A .

CIENFUEGOS Salinas Teresa, García Garnica Alejandro, " Breve historia del Salario en México, 1970-1972." en Reporte de investigación del Taller de Análisis Económico, N° 26, agosto 1992, 21 págs.

FERNANDEZ Vega Carlos, " Entre la pobreza y la miseria, 91.9% de los mexicanos ", periódico La Jornada, 3 de septiembre de 1993.

LOZANO Arredondo Luis. Lozano Arredondo Alfonso, " Informe sobre la - pobreza en México ", en Reporte de Investigación del Centro de Análisis Multidisciplinario, N° 29, septiembre 1993, 27 págs.

TAPIA González César Carlos, " Por los suelos el salario mínimo ", revista Economía, N° 15, septiembre de 1993.

E N C I C L O P E D I A S .

Editorial Planeta Internacional S.A., Nueva Enciclopedia Planeta, volumen tercero, Barcelona, España, 1990.

LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nonagésima sexta edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1992.

Ley Federal del Trabajo, comentada por: Trueba Urbina Alberto, Trueba Urbina Jorge, quincuagésima quinta edición, Editorial Porrúa S.A., -- México, 1987.

JURISPRUDENCIA.

Horas extraordinarias, acción de pago de, no exige precisar los motivos por los que se prestó el servicio, tomo 38, Amparo Directo 348/89 Jesús Felipe Rodríguez Llanos, México, 1989.

Horas extraordinarias, apreciación en conciencia por las juntas, tomo 41, Amparo Directo 3736/90, Enrique Hernandez Martinez, México, 1990.

Horas extraordinarias, carga de la prueba de las, volúmenes 13-15, -- Amparo Directo 1621/87, Antonio Gabriel Cruz, México, 1989.

Horas extraordinarias derivadas de una jornada superior a la legal, - carga de la prueba, Amparo Directo 9813/88, Francisco Gonzalez Villalba, México, 1989.

Horas extraordinarias, forzoso pago de las, tomo XLI, R. 1984/34, Pineda Daniel, México, 1985.

Jornada continua, media hora de descanso en la, y horas de reposo o - comidas, volúmenes 127-132, Amparo Directo 3351/78, Severiano García, México, 1978.

Salario, integración del, aportación al INFONAVIT y pago de vacaciones, no quedan comprendidos, tomo V, volúmenes 127-132, Amparo Directo 5252/78, Cesareo Montenayor Treviño, México, 1985.

Salario, integración del, convenios, tomo II, Amparo Directo 2418/86, Ernesto Velázquez Montaña, México, 1987.

Salario, integración del, convenios, tomo V, volúmenes 127-132, Amparo Directo 4820/78, Roberto Lizcano Flores, México, 1985.

Salario mínimo, en caso de jornada inferior a la máxima legal, volúmenes 121-126, Amparo Directo 928/62, Manuel Yañez Ruiz, México Veracruz, 1964.

Salario mínimo, obligación de pagarlo por jornada inferior a la máxima legal, salvo pacto en contrario, volúmenes 121-126, Amparo Directo 6567/78, Vicenta Jimenez Montero, México, 1980.

Salario mínimo, pago inferior al, por contratación especial, tomo XXXVII, Amparo Directo 6425/59, Gilberto Valenzuela, México, 1960.

Seguro Social, Salario de los trabajadores del, integración, tomo V, volúmenes 109-114, Amparo Directo 5644/77, Héctor González Reyes, México, 1985.

Seguro Social, Salario de los trabajadores del, integración, tomo 19, Amparo Directo 1051/70, Reynaldo Abril Coburn, México, 1970.

Tiempo extra, no hay disposición legal que obligue al patrón a dar trabajo en, tomo XXXI, Amparo Directo 5617/58, Fidencio Leija Rios, México, 1960.

Tiempo extraordinario, su pago es improcedente tratándose de agentes de comercio y otros semejantes, Amparo Directo 10253/88, Casa Autrey S.A. de C.V., México, 1989.