

362
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

" ARAGON "

RECIBIDA EN LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
EL 10 DE JUNIO DE 1994

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JORNADA
DE TRABAJO EN EL AUTOTRANSPORTE
PÚBLICO FEDERAL DE CARGA.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

PATRICIA TELLO AGUILERA

ASESOR: LIC. JAVIER CÁRREON HERNÁNDEZ

ENEP



ARAGON SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO

1994.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A G R A D E C I M I E N T O S

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

A la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón

A todos y cada uno de los que me brindaron la oportunidad de sentirme orgullosamente universitario.

A mis padres

**Como un Testimonio de gratitud
y correpondiendo al esfuerzo y
apoyo recibido, lo cual ha sido
un aliciente en mi objetivo de
Superación**

Con Admiración y Respeto.

A mi esposo: Max

**Con amor y agradecimiento por su
comprensión y colaboración en to
do momento.**

**Con especial Agradecimiento
al Lic. Javier Carréon Her-
nandez.**

**Por su orientación y asesora-
miento de la presente TE-
SIS.**

I N D I C E

	pag.
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.- JORNADA DE TRABAJO.....	1
1.- Concepto.....	1
2.- Trabajo Humano.....	11
a).- Esclavitud.....	22
b).- Servidumbre.....	26
c).- Asalarido.....	28
CAPITULO II FORMAS DE RETRIBUCIÓN AL TRABAJO HUMANO.....	30
1.- Periodo de Esclavitud.....	30
2.- Periodo de Servidumbre.....	34
3.- Periodo de Capitalismo.....	38
4.- Salario. Concepto.....	45
CAPITULO III JORNADA Y SALARIO.....	54
1.-Epoca Prerevolucionaria.....	54
2.- Constitución de 1917.....	66
3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.....	86
4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.....	94
5.- Organización Internacional del Trabajo y Convenios Internacionales.....	108
CAPITULO IV.- TRABAJADORES DEL AUTOTRANSPORTE.....	127
1.- El Autotransporte en México.....	128
2.- Que dice la Doctrina de los trabajadores del Autotransp	128

-	porte Públcos Federal de Carga en Cuanto A:.....	133
	a).- Relación de trabajo.....	137
	b).- Salario.....	139
	c).- Jornada.....	142
	d).- Condiciones Especiales.....	144
	3.- Los trabajadores del Autotransporte Públco Federal de Carga en la Realidad (ENCUESTA).....	148
	CONCLUSIONES.....	163
	BIBLIOGRAFIA.....	167

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

El respeto a la ciencia jurídica, así como el deseo de que se corrijan las injusticias de hambre, sed y miseria que privan sobre la clase trabajadora, nos llevó a desarrollar esta investigación que tiene muchos errores pero que fue hecho con fé en el destino de quienes dependen de su trabajo.

Estamos viviendo momentos muy difíciles; se piensa y se habla de la prosperidad económica, pero se descuida y olvida al individuo como ente social, sacrificándose los valores humanos en aras de un mal entendido progreso, la realidad nos está demostrando que el derecho como factor de concordia entre los hombres cada día es menos eficaz, situación misma que origina que se busquen las soluciones a los problemas de los trabajadores por medio del sistema deplorable de la fuerza.

Iniciamos nuestro estudio haciendo una breve referencia a los antecedentes generales de la jornada de trabajo, su gestación en el tiempo y el espacio.

A continuación tratamos resumidamente lo que se entiende como trabajo humano en los diversos períodos de la historia.

Así como también vemos agrosomodo lo que trae consigo

el trabajo de manera excesiva como es la fatiga que debe considerarse como un útil aviso de que las reservas del organismo llegan a su límite y que hay que suspender este gasto excesivo para no provocar su agotamiento. Este conocimiento obliga a precindir de los excitantes artificiales como el alcohol en primer término, el café y otros que enmascarán la percepción de la fatiga fisiológica con evidente perjuicio para la salud.

En el segundo capítulo nos avocaremos a ~~ver~~ como se retribua el trabajo humano en las diversas etapas de la historia hasta llegar al salario el cual definiremos y se daran algunas clases de salario, como es el salario familiar, el remunerador.

En el tercer capítulo analizaremos lo que fue salario y jornada en México, en la época prerrevolucionaria, constitución de 1917, Ley Federal del Trabajo de 1931, Ley Federal del trabajo de 1970, La organización internacional del Trabajo y sus convenios internacionales

Las primeras leyes que llegaron a México durante la colonia no protegían en nada a los trabajadores debido, a la discriminación que existía sobre nuestra raza aborigen y por consecuencia eran sometidas a jornadas inhumanas, sin sueldo y sufriendo toda clase de humillaciones y vejaciones, en una palabra se les arrebato su "libertad"

por la nación más civilizada del mundo.

Al nacer México a la vida independiente tenemos solamente algunos factores que favorecieron al trabajador como son: la abolición de la esclavitud, mejor trato a la persona humana.

Ya de 1904 en adelante fue necesario que el proletariado exigiera más de los legisladores, de los patrones (explotadores) que sus derechos fueran reglamentados y respetados y fue así como primeramente se incluye en la Constitución de 1917 el artículo 123 referente al trabajo. Por ende en 1931 nace una legislación laboral con mayor defensa respecto a los voraces patrones, porque puede alegar en los tribunales y organizaciones como clase explotada.

Como la abrogación del código laboral de 1931 y exigiendo el obrero mayores derechos en su beneficio como clase explotada nace la Ley Federal del Trabajo en 1970 y entre las más importantes inovaciones propuestas fue el incluir el capítulo de los trabajos especiales y la inclusión en el mismo de los trabajadores del autotransporte hasta entonces olvidados. Y como último en este capítulo mencionamos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual tiene celebrado

un convenio con México, en el cual se habla de cuales deben ser las condiciones laborales que deben regir entre un operador de transporte y su patrón en cuanto a jornada laboral.

En éste último capítulo mencionaremos una breve semblanza de cómo nace el autotrasporte en México el cual se desarrolló bajo condiciones similares a las que ocurrieron con el transporte en el Distrito Federal, operando por libre iniciativa, sin restricciones ni reglamentos de ninguna clase, por parte de los gobiernos locales ni federal, sin embargo, se aprovechó en gran parte la experiencia sufrida por los ~~transportes~~ urbanos.

En cuanto a lo que dicen los autores y la ley sobre este tipo de trabajadores mencionaremos lo que dijo Mario de la Cueva al respecto, así como también la Ley Federal del Trabajo.

Y concluiremos con lo que en realidad es la vida laboral de este tipo de trabajadores con la encuesta que se realizará para este fin en la Junta Especial Número 3 de la Federal de Conciliación y Arbitraje que es donde este tipo de trabajadores ventilan sus conflictos con sus patrones.

CAPITULO I
JORNADA DE TRABAJO

1.- CONCEPTO

2.- TRABAJO HUMANO

a) ESCLAVITUD

b) SERVIDUMBRE

c) ASALARIADO

CAPITULO I

I. JORNADA DE TRABAJO

1. CONCEPTO

Antes de dar el concepto de jornada de trabajo daremos una pequeña semblanza de lo que dice la historia al respecto.

En las leyes de Manú, dadas el año 1280, a de J.C. se encuentran disposiciones que regulan la jornada de trabajo, que se fija en la siguiente forma: El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres; y el día, para el trabajo. Y así fue durante los tiempos de los antiguos.

Después en las corporaciones de oficios, en las que el régimen del trabajo se regulaba con la luz del día, de manera que comenzaba al amanecer y finalizaba con la caída del sol de tal suerte, que en invierno era limitado a poco más de ocho horas, en tanto que en verano alcanzaba a casi 16 horas por día. El trabajo debía efectuarse necesariamente de día pues se carecía de la suficiente luz artificial como para poder ejecutar la labor durante la noche.

Lo cierto es que disposiciones legales, ordenanzas corporativas y la costumbre fijaban determinado límite diario

al esfuerzo productivo humano. Así en España señala MINGUIJON "que en las cortes de los siglos XIV y XVI fueron dictadas medidas sobre jornada de trabajo"(1).

En Francia, las ordenanzas corporativas limitaban la jornada de trabajo fijándola generalmente en un total de 9 a 10 horas en invierno y de 12 a 14 en el estío. Además, en los días festivos era considerable; pues, además de los domingos, se holgaba en las fiestas solemnes, unas treinta en el transcurso del año, en las vísperas de las misas y medio día los sábados.

Durante la edad media y principios de la moderna no se trabajaba de noche; la jornada se extendía generalmente de sol a sol, pero los periodos de descanso permitidos durante la misma reducían en mucho la prestación efectiva de los servicios y el desgaste físico de los trabajadores. Se consideraba que el hombre se podía dedicar a su actividad sin límite alguno, a cualquier hora. Así la libre determinación conducía a un contrato por el que la prestación de servicios alcanzaba hasta el extremo de las facultades físicas del trabajador, único término que se ponía a la jornada de

(1) Historia del Derecho Español, Editorial Lerner, Tomo I Barcelona 1927, Pág. 115

trabajo.

La Revolución Industrial se basó en jornadas de trabajo que llegaban a 14 y 16 horas diarias, e incluso las superaban en ocasiones.

JOHN RAE sostiene:

"Que las prolongaciones sucesivas de la jornada de trabajo, habituales durante buena parte del siglo XIX, aun consideradas desde el punto de vista particular y pecuniario de los fabricantes, significaron un gran error, en su prisa por reembolsar los gastos de las maquinarias, los fabricantes e industriales estuvieron a punto de arruinar la máquina más preciosa su gran máquina madre, como la llamaba Blanqui, de la cual depende todo éxito advirtieron aquellos que con esta máquina de carne y sangre, una hora más de marcha por día no representaba aumento productivo proporcional a ese lapso; pues, en realidad, más allá de cierto límite, una hora de reposo se traducía luego en mayor rendimiento que de una hora más de trabajo de un obrero ya extenuado. Por eso indica Rae, como expresión tonta y cruel, la de aquel fabricante americano que, señalando con el dedo a sus obreros, entretenidos en jugar en los campos dijo:

¡Que derroche del sol de Dios!". (2)

Ya a principios del siglo XIX comenzó a ser una divisa de las clases trabajadoras la disminución de la jornada laboral.

A Roberto Owen se debe el primer ensayo, en gran escala y con base científica, de la reducción de la jornada de trabajo, realizado en la célebre hilandería de algodón de New Lanark, terreno tan fértil en reformas sociales fecundas. Iniciándose con una jornada laboral de 16 horas, que esta reducida a 12 horas y media y luego a once y media, hasta que en 1816, se fijó en 10 y media.

En América, aparte de los interesantísimos y humanitarios antecedentes de las leyes de Indias, Chile fue el primer país en aceptar la limitación de la jornada de trabajo en 1908, siguiéndole Cuba, en el año de 1909, siendo Uruguay el primer país Hispanoamericano que implantó la jornada de 8 horas como máximo legal en el año de 1915, siguiéndole Perú en 1919.

"En la posguerra de la primera contienda mundial se llega a un estado de efervescencia por las masas trabajadoras de los países beligerantes. Las

(2) Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, VOL. II, Editoria Omeba Buenos Aires Argentina 1963, pág. 106

reivindicaciones se formula para obtener mejoras y éstas logran por la acción de los trabajadores que no aportan, sin embargo, cooperación alguna para compensar la posible disminución de la producción por la limitación de la jornada de trabajo. Las masas de trabajadores que habían participado en la gran Guerra permitieron el hábito del trabajo y de la disciplina en éste; esas masas fueron precisamente las que reivindicaron la limitación de la jornada laboral, como una conquista que no había de ofrecer la reciprocidad de un mayor rendimiento." (3)

Ahora pasaremos a ver lo que significa jornada de trabajo y los diversos conceptos que hay sobre lo mismo.

"La palabra jornada significa medida o relación de tiempo, ya sea en su acepción etimológica, o ya sea desde el punto de vista del lenguaje corriente. En efecto: Etimológicamente, deriva de la voz italiana "giornata", que significa día; y en el lenguaje usual, jornada, tiene el sentido

(3) Cabanellas Guillermo. Ob. Cit.- pág. 111

de relación de tiempo.(4)

El diccionario para juristas nos dice:

"JORNADA. (lat, diurnus, propio del día) f. camino que se recorre por lo regular en un día yendo de viaje tiempo que dura el trabajo diario de los obreros.

JORNADA DE TRABAJO. Der. Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana"...(5)

Conceptos sobre jornada de Trabajo.

PARA MARIO E. ACKERMAN la define como:

"legalmente se entiende por Jornada de Trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio de suerte que integran dicha jornada los periodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de las que se produzcan por decisión unilateral

(4) Garcia, Roque: Sinonimos castellanos, Ed. SOPENA Buenos Aires Argentina, pág. 313.

(5) De miguel, Juan Palomar. Diccionario para Juristas Editorial Mayo México 1981, pág. 753

del trabajador."(6)

Manuel Alonso Olea dice:

"La jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día y hoy, pese a lo incorrecto de la expresión, que cada semana se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo; el tiempo de trabajo diario ó semanal. Como ya se dijo que lo que el trabajador debe no es realmente tiempo de trabajo. sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo, se supone que la jornada se invierte en un trabajo efectivo y real, y en tal sentido, la jornada es una aproximación para la medición de la prestación que el trabajador debe." (7)

Guillermo Cabanellas:

"Por jornada de trabajo se entiende el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador a las ordenes del patrono ó empresario, con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija.

(6) De Buen Nestor (Coordinador). Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, Editorial Porrúa S.A. México 1993, pág 3 y 8

(7) Olea Alonso Manuel. Derecho del Trabajo, VI Edición, Universidad de Madrid facultad de Derecho Madrid 1986, pag. 167

Colott la define:

"El tiempo durante el cual, diaramente, el trabajador se encuentra a disposición del patrono para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo.

Nelio Reis:

"Es la fijación de la cantidad de tiempo dentro del cual el trabajo ~~se debe~~ realizar.

Montenegro Baca:

"El tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrono."(8)

Luego jornada de trabajo es medida o relación del tiempo de trabajo que es medida del tiempo de trabajo, para poder definirla desde el punto de vista del derecho laboral, es preciso saber cuál es la duración de esa medida. No basta que las leyes establezcan tales o cuales límites de las jornadas ordinarias y extraordinarias; deben establecer normas que establezcan la medida de la duración

(8) Cabanellas Guillermo. Ob. Cit. Págs. 126 y 127.

de esas jornadas; no basta que las leyes señalen la jornada de 8 horas para los trabajadores "normales" y las de 6 horas para ciertos menores, etc. debe precisar también desde que momento y hasta que instante se cuentan las horas de esas jornadas. A primera vista el asunto parece fácil, ya que al parecer tales momentos no son otros que los de entrada y de salida en el trabajo. En realidad el problema se torna complejo en cierto género de ocupaciones en los cuales el trabajador tiene que consumir considerable tiempo para realizar el trabajo encomendado, tal es el caso de los trabajadores del autotransporte público federal de carga.

Por lo tanto nosotros concluimos que "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del patrón, desde que sale de su domicilio hasta que regresa a él".

Por ende el cómputo de la duración de la jornada de trabajo que garantiza una justa medida de ésta, ciñendola a la duración prudencialmente corta, permitirá mayor descanso y mejor satisfacción de las necesidades de dormir, de descansar y de reparar energía; devendrá en uno de los secretos de lo que se ha dado en llamar "la alegría de vivir", que cuando es sano y notable, fortalece a la vez, la vida misma.

Esto es así porque el hombre que trabaja tiene derecho a conducir su vida de acuerdo con la dignidad de la persona humana.

La dignidad personal del trabajador lleva a la conclusión, de que no se puede considerarear como jornada de trabajo únicamente, el tiempo en que el trabajador está realizando el trabajo efectivo o productovo, porque éste es el aspecto patrimonial de la jornada; precisa, repetimos, tener en cuenta el otro aspecto, esto es, el humano. Pues bien, la dignidad del hombre exige, que en el computo de la jornada se considere todo el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón, dentro y fuera del centro del trabajo.

2.- El Trabajo Humano

La actividad humana tiene diversas características distintivas, de ellas la relativa al trabajo humano se considera como la que le da naturaleza y elevación espiritual.

En cuanto a lo que significa la palabra trabajo encontramos que proviene del latín "TRABS" TRABIS, "TRABA", como lo afirma Guillermo Caballenas. "El trabajo es la traba del hombre y lo que es traba coarta en cierto modo la libertad general.

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es trabajo lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso.

El diccionario de la Real Academia Española en algunas de sus acepciones lo define como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

El trabajo es una actividad humana, no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o máquina, que tiende a la obtención de un provecho su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad es difícil por otra parte suponer una total inactividad ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la

diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad.

Así pues debemos considerar que fué el trabajo uno de los principales factores que dieron origen a las primeras formas de organización humana.

En el antiguo testamento Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas y a comer el pan mediante el sudor de su rostro. El trabajo se entiende como castigo en la Biblia.

Para Aristóteles.- El trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política. El señor sólo debe saber cómo tiene que mandar lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer.

A su vez Carlos Marx compara el trabajo con una mercancía al señalar que "la fuerza de trabajo, es pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar, aquella se mide con el reloj y esta con la balanza."(9)

La declaración de Derechos Sociales afirma que el principio rector del Derecho Internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como

+++++

(9) Marx Carlos, y Engels Federico, Trabajo Asalariado Y Capital, Obras Escogidas, II Pág.68.

mercancia o artículo de comercio.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3o. consagra el mismo principio al establecer:

"ARTICULO 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de Comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Por lo tanto no basta que el trabajador sea protegido de enfermedades que puedan resultar incapacitantes e incluso mortales, sino que disfrute de condiciones adecuadas de salud que permitan trabajar mejor y con menor desgaste y consumo de energías; que el trabajo sea la base y punto de partida para una vida digna en la que pueda desarrollarse como persona.

Ahora veremos lo que es el trabajo humano:

El trabajo humano, es una forma que la hace exclusivamete humano. Una abeja hace avergonzar a un arquitecto en la construcción de sus celdas, pero lo distingue del peor de los arquitectos de la mejor de las abejas, y la diferencia estriba en que el arquitecto levanta su estructura en la imaginación antes de erigirla en la

realidad, al final de todo proceso de trabajo, tenemos un resultado que ya existía en la imaginación del trabajador, en su comienzo, éste no sólo efectúa un cambio de forma en el material sobre el que trabaja, sino que también realiza un propósito propio que rige su modus operandi y al cual debe subordinar su voluntad.

El trabajo humano es consciente y con un propósito mientras que el trabajo de los animales es instintivo.

De esta forma, el trabajo humano fue llamado por Aristoteles acción inteligente, también distinguió el trabajo animal del humano, en que el trabajo humano es el arte, en efecto, consiste en la concepción del resultado que va a ser producido, antes de su realización en el material.

El trabajo humano viene pues a convertirse en un factor esencial en la propia evolución social, y sobre todo si consideramos lo que al respecto Benham nos dice:

"El mundo entero se dedica al trabajo, en los campos, el labrador cuida el ganado, siembra y recoge la cosecha. El obrero en la fábrica tiene a su cargo las máquinas y las alimenta de materia prima que se transforma en productos elaborados. El minero extrae minerales del subsuelo.

Un empleado en su oficina; anota las ventas, el médico

el abogado y la ingeniero atienden a sus clientes en sus despachos. Los maestros dan clases en las escuelas. Los trabajadores del transporte llevan pasajeros y mercancías de un lugar a otro por mar, por tierra o por aire, se transmiten pedidos por telégrafo, cables todo ello nos indica que las ruedas de la actividad humana estan en marcha".

Por ende jurídicamente Trabajo Humano es una actividad material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, en la forma subordinada de su prestación.

CARLOS MARX sostuvo que el trabajo humano deberá ser no unicamente un medio de vida, sino el principal deseo de la vida.

Hoy nadie cuestiona dicha afirmación, ya que en la enciclica Mater et Magistra, considera que el trabajo humano que se ejercita en la producción o en el intercambio de bienes o en la oferta de los servicios económicos que no tiene otro valor que el instrumento de producción.

Existe también el trabajo que aparentemente no se ve, y este es el trabajo del cerebro, el trabajo intelectual

Podemos decir que todas las formas de manifestación de la actividad humana son trabajo en el sentido más puro del término. El trabajo intelectual y el manual no sólo se apoyan y complementan mutuamente, sino que se entrelazan a cada instante, el obrero no se relaciona con su actividad de manera puramente mecánica, durante su labor diaria constantemente enfrenta problemas que tiene que solucionar mediante el raciocinio, mediante una actividad netamente intelectual.

El industrialismo, ha convertido el centro de trabajo en uno de los lugares más atentatorios para la salud física y mental del ser humano. El lugar de trabajo ha dejado de ser el marco concreto de la autorealización humana para transformarse en un sitio de riesgo, de inseguridad, indignidad y degradación.

Pues bien nos ocuparemos del trabajo como una relación humana necesariamente regulada por el derecho, y al respecto como el único medio eficaz para regular la conducta de los hombres y de las colectividades, la relación de trabajo, como relación humana debe ser necesariamente regulada por el derecho.

Al respecto Humbert señala;

"En relación con este sujeto del trabajo prestador de servicios, al cual ponemos a prueba en el rendimiento

se trata de un ser vivo y a la vez dotado de alma, por ello se habla de una biología del trabajo, comprendido dentro de la misma tanto la esfera corporal como la psíquica. Por esta vinculación en la fisiología del trabajo no puede hacerse un deslinde entre cuerpo y psique y trabajo, deduciendo de ella la regla de la configuración del trabajo.

La fisiología del trabajo investiga las relaciones entre el cuerpo y el trabajo. Parte para ello de la configuración y la función del cuerpo humano y determina lo que el trabajo exige del mismo.

Dado que el esfuerzo por el mejoramiento del nivel de vida exige una constante racionalización del trabajo determina como y en que medida son posibles tales aumentos sin daño para la salud del hombre.

Nos da información sobre los límites de la capacidad humana de rendimiento y las posibilidades de una suavización del trabajo y de una elevación de la capacidad de rendimiento del hombre. La compensación entre la capacidad del rendimiento y las exigencias del mismo que ha de ser llevado a cabo en todo trabajo, constituye el fin último de la filosofía del trabajo.

La fisiología del trabajo comprende cuestiones

Cardinales tanto anatómico-mecánico como químico fisiológicas y así mismo aplicaciones prácticas al ámbito de la alimentación, el vestido, los movimientos del trabajo la calificación del trabajo, etc"(10)

El esfuerzo corporal del hombre en el trabajo se pueden medir tomando en consideración lo siguiente:

a) .- Medir el gasto de energía (ventilación, consumo de oxígeno, producción de ácido carbónico, actividad cardíaca, temperatura del cuerpo).

b).- Medir el balance de energía (alimentación y modificación del peso del cuerpo).

c).- Medir las secreciones del cuerpo (sudor orina).

d).- Mediante prueba de rendimiento (formas de rendimiento, actividad de los sentidos, frecuencia de los errores, frecuencia de las confuciones.

Aunque desde luego los métodos más adecuados son los de la respiración y la medición de la frecuencia de la pulsación.

La fatiga del motor humano es la disminución o pérdida de la excitabilidad a causa del ejercicio. En los países capitalistas es muy frecuente que veamos en los trabajos fatiga, provocadas por el exceso de trabajo

(10) Hilf. Humbert Hugo La Ciencia del Trabajo., Editorial Rialp., S.A. Séptima Edición, Madrid 1963. Págs. 157, 158. y 159.

desarrollado, ya que las jornadas son tan excesivas, que hacen que el obrero de el máximo de sus energías físicas y mentales. Si a las ilegales jornadas de trabajo, agregamos que en los sistemas capitalistas se intensifica la producción, tenemos una explotación irracional del proletariado y un agotamiento inhumano.

Así vemos como el proletariado tiene depresión psíquica y moral, tristeza, aburrimiento, anorexia, insomnio, enflaquecimiento y con frecuencia cardio-neurosis, esta forma de fatiga puede durar mucho prolongarse indefinidamente según la relación entre consumo de energía y restauración de la misma.

La fatiga es un fenómeno natural, que biológicamente representa una defensa del organismo para preservarlo de los males de la intoxicación.

En la historia del trabajo, se puede afirmar que el daño más grande ésta representado por la fatiga y el agotamiento debido a muchas horas de trabajo, aún más que los debidos a accidentes o enfermedades profesionales. La fatiga varía según los sujetos; en el trabajo nocturno es francamente nocivo. Pues el desgaste se repara lentamente. Intimamente ligado el problema de la fatiga tenemos el problema de la alimentación, puesto que es por medio de los alimentos que se repara el desgaste originado por el esfuerzo físico.

El trabajo excesivo afecta los siguientes organos:

La función circulatoria, respiratoria, digestiva, renal, hemática, endocrina, visual, auditiva, olfativa, gustativa, táctil.

Con estas afecciones orgánicas, vemos como el sistema capitalista no obstante explotar al máximo a los trabajadores los deja inválidos para toda su vida y en ocasiones, los accidentes de trabajo llegan a quitarle la vida a la clase proletaria.

Las causas de la fatiga industrial puede clasificarse en:

Exceso de trabajo, posición inadecuada del obrero durante sus labores, ambiente inadecuado, mala organización del trabajo.

El exceso de trabajo puede ser momentáneo y producir trastornos pasajeros o definitivos las restantes causas de la fatiga son fáciles de controlar.

Las consecuencias inmediatas de la fatiga son:

La imposibilidad de continuar el trabajo y la necesidad imperiosa de descansar.

A nivel social, tan válido e importante es el trabajo de un obrero o un campesino, como el de un científico o escritor.

A lo largo de la historia el trabajo humano esta

lleno de sacrificios y luchas constantes, siempre en busca del progreso.

a).- Esclavitud.

El desarrollo de la esclavitud, es muy importante pues llegó a constituir la base social y económica de toda la edad antigua, y sus reminiscencias pueden ser observadas en la actualidad.

En el régimen esclavista las relaciones de producción estan basadas sobre los medios de producción y sobre los esclavos. La sociedad se dividió en dos clases antagónicas: la de los esclavistas y la de los esclavos.

La explotación de que son objeto los esclavos, provoca en ellos una feroz resistencia, pero para aplacarlos ya no servían los viejos órganos de la comunidad primitiva, sino era necesario un instrumento más perfecto de violencia y se creó el Estado, encargado de proteger la propiedad de los esclavistas y asegurar el suministro de esclavos lo cual se lograba a base de prisioneros de guerra y deudores insolventes y aparejado al nacimiento del estado, surgió también el derecho como conjunto de normas que expresaban la voluntad de la clase dominante.

Cabe señalar que la esclavitud no fue simultanea, ya que no aparece igual en todos los pueblos primitivos desarrollandose con mayor intensidad en las regiones

meridionales en vista de que el trabajo del esclavo es más productivo, mayor la fertilidad de la tierra y menor el costo de subsistencia del esclavo; mientras que en el norte, produce menos por esterilidad de la tierra. Es más en la actualidad, existen residuos de la esclavitud en muchos pueblos, ya sea en forma clandestina o disfrazada, con ropaje legal, pero que a pesar de eso no deja de ser esclavitud.

Ahora pasaremos a ver algunos de los lugares donde se llevo a acentuar más la esclavitud.

China.- En China existieron dos clases de esclavitud la pública y la privada. Dentro de la pública estaban los condenados por delito y los prisioneros de guerra en la segunda los esclavos que se adquieren por compra o por otro medio.

La miseria que padeció china, hizo que las personas indigentes prefirieran la esclavitud a la muerte.

Egipto.- En Egipto se prohibió esclavizar por deudas Sabacón, Rey oriundo de Etiopía dictó una ley aboliendo la pena de muerte, pero condenó a la esclavitud a los que hubieran cometido delito por el cual merecían la pena capital;

De ellos una gran parte fue destinada al trabajo de las minas de oro en los confines de Egipto. La condición de estos esclavos fue muy miserable.

Varias fueron las ocupaciones de los esclavos: Los públicos y los privados, los primeros trabajaban en los monumentos y obras del estado, los segundos estaban destinados al servicio doméstico.

Grécia.- Los esclavos eran una masa indeferenciada, homogénea, como cualquier mercancía.

Se tiene la noticia de que los artesanos griegos se agruparon y constituyeron asociaciones de oficio. A estos tipos de asociaciones no preocuparon los problemas de trabajo de sus agremiados ni de las personas que tenían a su servicio y que fueron por regla general esclavos.

Los pobres dice Plutarco, abrumados de las deudas que habían contraído con los ricos, estaban obligados a cederles la sexta parte del producto de sus tierras por eso se les llamó sesenarios y mercenarios.

En Esparta se les dio a los esclavos un trato muy cruel.

En Creta, trataban muy suavemente a los esclavos que según aristoteles les estuvo permitido todo menos asistir a los ejercicios gimnásticos y el uso de las armas.

RÓMA.- Ningún pueblo de la antigüedad tuvo la cantidad de esclavos, ni trafico tanto con ellos, como Roma otra fuente de esclavitud reprobada y castigada por las leyes fue la que se le llamó el plagio, delito que consistía en robar y vender personas libres, en Roma como en Egipto hubo dos clases de esclavos. Públicos y Privados.

En roma predominó el esclavismo ligado a ciertas relaciones entre artesanos y patronos regulados por el Jus Civile.

En todos estos lugares de la antigüedad que se han visto se puede decir que no existio ninguna ley que protegiera al hombre de su lobo, que lo único que importaba era sacar del esclavo el mayor provecho posible y explotarlo hasta hacerlo perder la esperanza de seguir viviendo.

b).- En la servidumbre

En el regimen feudal las relaciones de producción consiste en la propiedad de los señores feudales sobre los medios de producción, en primer lugar la tierra. Los campesinos dependian de los señores feudales pero no eran de su propiedad, solo tenian obligación de cumplir determinadas cargas en su beneficio y el resto de lo obtenido de la tierra pasaba a su propiedad, por lo que ya tenia interés en el desarrollo de los medios de producción.

El derecho reafirma la desigualdad social; las clases y capas sociales adoptan la forma de estamentos: Nobleza Clero, Campesinos, comerciantes, etc., siendo las relaciones entre los estamentos de estricta subordinación y dependencia personal.

En esta etapa nace el pequeño comercio practicado generalmente por los extranjeros, la formación de las ciudades aceleró la modificación del regimen pues la vida en común de muchas unidades consumidoras impuso la división del trabajo y la formación de los distintos oficios.

La ciudad como defensa natural, procuró bastarse a sí misma y es entonces cuando nace el régimen corporativo, en el cual los hombres de una misma profesión,

oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas. Bien dicho por el maestro Mario de la Cueva.

Y es aquí donde encontramos como un intento de horario de trabajo : varía según la estación del año llegando a ser de 9 a 12 horas en el invierno; y de 13 y 17 en el verano. No era permitido trabajar en día domingo y en las fiestas religiosas. El trabajo nocturno estaba prohibido por regla general. Cabe señalar también que en la corporación se practicaba la economía dirigida, o sea que la reglamentación procedía de los mismos productores.

Los hombres de aquellos tiempos compenetrados del ideal liberal, no podían tolerar el monopolio del trabajo; la burguesía necesitaba manos libres para triunfar en su lucha con la nobleza el derecho natural proclamó el derecho absoluto a todos los trabajos y contraria al principio de libertad toda organización que impidiera o estorbara el libre ejercicio de aquel derecho.

c).- Asalariado.

"El régimen capitalista la base de las relaciones de producción capitalista es la propiedad privada de la clase dominante sobre los medios de producción (11)".

"La clase dominada es la de los obreros asalariados, que gozan de su libertad personal, pero que necesitan vender su fuerza de trabajo; por carecer de medios de producción y los medios de existencia, por ello amenazados de muerte se ven forzados a trabajar para los capitalistas". (12).

El cambio en el modo de producción, modifica la vida social. Las clases fundamentales, con intereses antagónicos, son ahora los capitalistas y los obreros. La forma dominante de sometimiento es la economía, no necesitando el capitalista la fuerza física para obligar a que trabajen en su beneficio; puesto que el obrero, carente de medios de producción, se ve obligado a hacerlo voluntariamente para no morir de hambre.

(11) Aguilar Efrén, José., Apuntes de Filosofía del Derecho Editorial Talleres Litográficos Virginia D.F. 1970, Pág.10.
 (12) P. Nikitin, Economía Política, Editorial Fondo de Cultura Popular S.R.L. México D.F. 1962. Pág. 45.

El capital es trabajo muerto que no sabe alimentarse, sino como los vampiros más que chupando trabajo vivo, y que más vive cuanto más trabajo chupa.

En la historia de la producción capitalista, la reglamentación de la jornada de trabajo se nos revela como una lucha que se libra en torno a los límites de la jornada: lucha ventilada entre el capitalista mundial y el obrero mundial.

En el período de la Post-Guerra con su desarrollo industrial y la progresiva mecanización de todos los trabajos humanos, el perfeccionamiento de la utilería, el predominio de la máquina, el trabajo en serie, dió lugar a que con la misma mano de obra se obtuviese una mayor producción y por lo tanto un superior rendimiento del trabajo. Una de las ventajas que en la nueva organización de la industria reclamaban los trabajadores, era, como es lógico suponer, la reducción de la jornada mediante la siguiente argumentación:

"Si la nueva organización industrial y la máquina, hacen que el esfuerzo del trabajador logre la misma cantidad de producto en menos tiempo, el obrero tiene derecho a beneficiarse de esta multiplicación de su esfuerzo, reduciendo la duración de trabajo".

CAPITULO II

FORMAS DE RETRIBUCION AL TRABAJO HUMANO:

- 1.- PERIODO DE ESCLAVITUD;**
- 2.- PERIODO DE SERVIDUMBRE;**
- 3.- PERIODO DEL CAPITALISMO;**
- 4.- SALARIO. CONCEPTO**

CAPITULO II

FORMAS DE RETRIBUCION AL TRABAJO HUMANO

1).- Período de Esclavitud:

Podemos afirmar que todo el proceso historico consiste esencialmente en el desarrollo del esfuerzo humano para lograr el dominio de las fuerzas naturales.

El hombre, principal beneficiario de los productos de la naturaleza y su gran consumidor, es a la vez el agente activo de la producción. Es por lo tanto indispensable para el desarrollo de un país el que cuente con una mano de obra suficiente y capacitada para poder aprovechar racionalmente los recursos que la naturaleza le brinde.

Los factores que determinan el volúmen de la producción de una comunidad determinada son cuatro:

- LA NATURALEZA
- EL TRABAJO HUMANO
- EL CAPITAL
- LA ORGANIZACION

Nosotros estudiaremos únicamente lo referente al factor humano y principalmente a la remuneración que recibe dicho trabajador desde la antigüedad hasta nuestros días en los distintos sistemas de trabajo, para lo cual analizaremos las primeras reglamentaciones del salario

y la intervención del estado en la fijación del mismo.

"En el oriente, la industria estaba sujeta al yugo de la autoridad, en virtud de los decretos de ésta se distribuían las riquezas; y la recompensa del trabajo debía nacer de la apreciación del sacerdote. Según las leyes de manú, la casta de los veysias se consagraba al cultivo de los campos, a la industria y al comercio. La casta postrera, la de los sudras, destinabase a los trabajos más rudos y menospreciados; dudamos mucho que pudiesen discutir el precio de sus servicios." (13).

Se afirma que el producto de los campos constituía un fondo común, el cual tenían su parte cada individuo de la raza dominadora, de suerte que, no pudiendo acrecentarse la riqueza individual, la falta de estímulos impedía los progresos de la industria.

La ley obligaba al hijo a seguir la profesión del padre. Los indios sentían un supremo desprecio respecto a los curtidores y a los zapateros, y generalmente respecto a todos aquellos que hacían trabajos en pieles, la causa de esto se descubre en que se juzgaba como impuros los

(13) Dumesnil-Marigny, Historia de la Economía Política de los Pueblos., Vol. I. pág. 50 Editorial Omeba, Buenos Aires Arg.

despojos de los animales, y que comunicaban su impureza. La retribución de estos oficios debían ser muy cortos, por la necesidad en que se veían los que lo ejecutaban. Toda tierra dada en arrendamiento producía una renta que se repartía por mitad entre el propietario y los cultivadores. El salario era real, consistía en productos, porque no se usó la moneda hasta después de la conquista de Alejandro; el oro, la plata, y el cobre se pesaban y eran considerados como mercancías.

El esclavo no era considerado como hombre, sino como una máquina de trabajo, sin más retribución que la comida, de pésima calidad, ya que no se puede hablar ni siquiera de vivienda, que no era tal, sino un alojamiento de conservación.

Las sociedades actuales se proveen de trabajadores fácilmente, debido a que pueden ofrecer algo a cambio del trabajo y ese algo es el salario. Pero en los tiempos antiguos las hordas salvajes no tenían salario,

Pues la propiedad no tenía importancia y el terreno abundaba.

Posteriormente, aunque ya en la época del imperio romano el dinero representaba un papel importante en la sociedad, subsistió la esclavitud por largos años y fue algo muy cruel para la humanidad, pues el esclavo era

tratado como un animal doméstico, del que se usaba y abusaba, pero pasados los tiempos, este trato se fué suavizando, principalmente por las uniones de sangre.

Con el triunfo del cristianismo fueron desapareciendo muchas ideas paganas, evolucionando hacia la cofradía de inspiración cristiana, nacida al amparo de la Iglesia, pues Cristo, al iniciar la revolución social del mundo, establece de inmediato un sentido y una dignidad imprevista al hecho del trabajo, esparce la semilla de la justicia social.

En Atenas, Dracon promulgó una ley prohibiendo la ociosidad.

En Grecia existía un jornal, el pago de un día de trabajo para los hombres libres, y que era bastante uniforme, a excepción de las labores de las minas, los esclavos seguramente hacían una gran competencia a los obreros libres. El mayor número de manufacturas se producían por el trabajo de los esclavos que debían hacer una gran competencia a los numerosos obreros libres.

La disminuída estimación social del trabajo subordinado y la corta extensión de hombres libres dedicados a trabajos manuales, dejaron sin importancia la regulación jurídica del contrato de prestación de servicios, considerados en la legislación como una

modalidad del arrendamiento, equiparando al hombre a la cosa arrendada.

Fabroni, nos dice respecto a la cuantía del salario, que el precio del día de trabajo en Grecia era por término medio de 70 céntimos.

"El edicto de Diocleciano del año 301 d.c. que regulaba los precios, determina los salarios así, de un pastor, criador de camellos o mulas, 20 denarios; carreteros aguador, empleado en alcantarillas, 25 y estos recibían además el sustento; panadero, albañil, pizarrista o constructor de tejados, el que hacía cal, carpintero de casa, alfarero, barquero, 50, marinero, marmolista, trabajador de mosaico 6, pintor de casas 70, modelador de estatuas 75." (14)

2).- Periodo de servidumbre

En esta etapa no se conoció la esclavitud propiamente dicha, por otra parte, era raro el dinero metálico, de tal modo que era imposible pagar salarios en numerario, con arreglo a estas circunstancias se desarrollaron dos formas de concesión de ventajas en el trabajo, de las cuales una se aplicó principalmente en el campo y la otra

(14) Von Kleimwachter Federico, Economía Política, Cap.I., págs. 90 y Sgts. Editorial Fondo de Cultura Popular, S.R.L.

en la ciudad.

El vasallo, como el criador, recibía del señor feudal ciertos fondos, de los que podía usar, en tanto cumpliera sus obligaciones, en caso contrario, el señor feudal podía privarle de la posesión.

El vasallo o el criador recibía tierras del señor feudal en concepto de salario con la facultad de utilizarlas como remuneración por sus servicios.

En este tiempo se crearon las agrupaciones profesionales, las cuales contaban con aprendices y oficiales en donde la remuneración de estos estaba regulada de tal modo que se hallaban incorporados a la familia del maestro, quien proveía sus necesidades materiales. Los oficiales recibían además un pequeño salario en metálico (posible en las ciudades, porque en ellas ya circulaba algún dinero).

En la edad media encontramos las recomendaciones de la iglesia católica sobre el justo precio, que determinaron un trato más humano para los obreros.

"Diocleciano dictó un edicto fijando el máximo de los salarios que podían pagarse a los trabajadores y cuya violación era castigada con la pena de muerte."
(15)

(15) De la Cueva Mario Ob. Cit. Pags. 684 y siguientes

Durante el gobierno de los Franco, la ley de los visigodos fijó un precio para la mano de obra.

En el año de 1351 Juan el Bueno dió una ordenanza fijando el máximo de los salarios para Francia.

En esta época se promulgó en Inglaterra el status of Laboures que fijó el máximo de los salarios.

La regulación autoritaria de los salarios hizó su aparición con la ordenanza de 1349 y el estatuto de 1351 promulgados después de la peste europea. El estatuto Isabelino de apredices y artifices de 1563 estableció un sistema nacional de control de trabajo que tenía como uno de sus objetivos la modernización de los tipos de salario fijados por el estatuto anterior.

Otra ley de Isabel estableció una tarifa máxima de salarios y castigó con 10 días de presión al que le sobrepasara.

En Alemania en 1731 se promulgó una ordenanza autorizando a los poderes públicos de Sajonia pra fijar los salarios de los obreros.

La servidumbre rural obtenía como compensación a su trabajo una participación en los productos de la tierra, entregando otra parte al latifundista y al señor feudal.

Por la liga del hombre o la tierra no debe hablarse

de un sistema de salario, sino de un régimen de corporación y distribución en el rendimiento agrícola.

El hombre adquirió el derecho a pensar, a investigar y observar, comenzando así a tener un concepto más claro de la naturaleza que después dominaría por medio de la ciencia.

En resumen la economía del feudalismo, con su pequeña industria de producción individual, no ofrece aún las condiciones para la existencia generalizada del salario. Sólo cuando las fuerzas productoras materiales de la sociedad alcanzan un grado de desarrollo dado y la burguesía como clase asume el control de la sociedad, el trabajo asalariado se generaliza, como la forma de trabajo correspondiente al nuevo modo de producción que nace.

3).- Periodo del capitalismo.

Es a partir de la Revolución Francesa cuando se inicia la tendencia a intervenir en favor de los trabajadores, ya se fija un salario mínimo.

El 17 de septiembre de 1970 se presentó una moción a la Asamblea Nacional que no dio resultado. En Lyon 1831-1833 se produjeron varias huelgas pidiendo aumento de salarios pero tampoco tuvieron éxito. En 1844 se dirigió una petición al Parlamento que no se tomó en cuenta; en 1844, se terminaron los intentos para fijar el salario mínimo.

De la Revolución Francesa no nace ningún movimiento proletario, porque el proletariado no estaba aún formado puesto que no se había extendido el maquinismo en Francia; no se desprende de las ideas de los revolucionarios un sentimiento especial en favor de los obreros a quienes todavía no se les toma en cuenta como grupo social de importancia, pues lo que más preocupó a los hombres que la formaron fueron los derechos que el hombre tenía a la libertad, sin embargo, se inicia la tendencia a intervenir en favor de los trabajadores.

La separación de los artesanos en aprendices, oficiales y maestros no era aplicable a los individuos ocupados en la gran industria. El trabajo del obrero en la máquina es tan sencillo, que no necesita aprender de un modo--

especial, por lo que desapareció, por lo menos en muchos puntos, la distinción entre oficial y aprendiz. Por otra parte, el establecimiento de una gran industria exige un patrimonio tan considerable que el modesto oficial de otros tiempos casi nunca pueden llegar a empresario independiente. Los aprendices y oficiales de antes, por un lado, y los maestros por otro, se transforman en el curso del tiempo en "trabajadores y empresarios. Ambas categorías las separa un abismo infranqueable.

Los trabajadores se reclutan entre clases pobres del país y los empresarios entre clases acomodadas, y lo que es esencial, los trabajadores están condenados a permanecer toda su vida en asalariados, es decir, miembros al servicio del empresario. Y para obligar a los trabajadores a cumplir con su tarea no quedó más remedio que pagarles su salario en dinero. El empleo de éste recurso fué fácil, debido a la cantidad de numerario circulante.

A fines del siglo pasado adquiere gran importancia la mano de obra, debido al desarrollo del industrialismo y el aumento considerable de la población trabajadora y se hace sentir la necesidad de fijar el salario que debían percibir los trabajadores.

En la época que se viene tratando, las máquinas

provocaron una fuerte reacción en contra de su uso, ya que ocasionó fuertes trastornos en la economía privada, desposeyendo a los artesanos no sólo de sus pequeñas fortunas, sino de la posición social en que estaban colocados. A ninguno de ellos convino pasar a formar parte del proletariado obrero y sujetarse a un jornal que no alcanzaba, en la mayor parte de los casos, para llenar las necesidades que cada día se hacían más crecientes por causa del progreso de las manufacturas.

Con el nacimiento de las grandes industrias inglesas y los nuevos mercados de América creados al amparo de la independencia de las naciones de este continente, nacen también los grandes capitales industriales y comerciales, pero se inicia también una lucha abierta de los trabajadores a quienes se arrancó del campo, yendo a buscar los jornales que pagaban las industrias, salarios tanto más bajos en cuanto que Inglaterra trataba de abaratar sus productos a base de una mano de obra barata, tomando en cuenta la utilidad del trabajo humano, actitud ésta que repercutió en las naciones que tenían establecidas sus manufacturas no industrializadas, este fenómeno las obligaba a reducir los jornales para poder vender sus mercancías, cuando menos a los mismos precios que su competidora y trayendo a la vez, como resultado la baja

de jornales y la falta de trabajo, una pobreza general.

Inglaterra se convierte en consumidora de toda clase de materias primas y alimenticias, así como en el mercado de la plata y el oro y el banquero de todas las naciones pero el pueblo que trabaja, el trabajador que produce permanece pobre, puesto que domina la teoría de que las utilidades deben tomarse del trabajo humano hasta que llegue el momento en que los obreros se unen y forman los primeros sindicatos para conseguir mejores condiciones de vida.

La legislación obrera en Australia y Nueva Zelanda han sido muy fructíferas en sus diferentes etapas actualmente existen dos instituciones: El tribunal del Arbitraje y los Consejos del Salario.

En el tratado de Versalles el punto tercero de su plan de acción tiene como objetivo el siguiente:

"Pago de un salario a los trabajadores que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se le comprenda en cada época y en cada país."(16)

El proyecto de Convención con sus términos vagos e imprecisos no mejora la prevención contenida en el

(16) De la Cueva Mario., Ob. Cit.-Pág. 684 y Sgtes.

tratado de Versalles, y dice en su artículo 1º.:

Todo miembro de la organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio, se compromete a establecer o conservar los métodos que permiten la fijación de tipos mínimos de salario para los trabajadores empleados en las industrias o parte de industrias especialmente las industrias a domicilio en las que no existía régimen para la fijación de los salarios, por medio de contratos colectivos, u otro sistema en las que los salarios son excepcionalmente bajos.

La aplicación de esta convención está condicionada por dos factores:

1º. Que no existía método para la fijación de los salarios;

2º. Que los salarios en la industria de que se trate sean excepcionalmente bajos.

Sin duda este proyecto se inspiró en la legislación de Australia y Nueva Zelanda en donde el salario mínimo no tiene carácter general sino que se fija por industria o grupo de industrias, tomando en cuenta además, de la necesidades del trabajador, la posibilidad de la industria para pagar mejores salarios.

Disponen los otros artículos del proyecto que antes de fijar el salario correspondiente a una industria

determinada se deben consultar a los obreros y patronos interesados, que estos deben intervenir en su determinación y que el estado debe organizar un sistema de control para vigilar que las empresas cubran el salario mínimo estipulado.

La recomendación de 1928 insiste en los principales puntos tratados en el proyecto anterior, se insiste en la consulta a las agrupaciones obrero-patronales, se establece un sistema de control, se recomienda dar publicidad a los acuerdos que fijen el salario mínimo para que puedan ser conocidos por los obreros

La recomendación en su artículo tercero dice lo siguiente:

3o. Para determinar las tasas mínimas de salario que deberán fijarse o establecerse, los organismos para la fijación de los salarios o establecerse, los organismos para la fijación de los salarios deberán tener en cuenta, en todo caso, la necesidad de asegurar a los trabajadores interesados un adecuado nivel de vida. Con ese objeto, en todo punto conviene tener en cuenta las tasas de salarios pagados por trabajos similares en las industrias donde los trabajadores estén suficientemente organizados y hayan firmado contratos colectivos eficaces, o si no se dispone de este elemento de comparación, tener en cuenta

el nivel general de los salarios en el país o localidad de que se trate.

Como lo hemos visto y analizado en este punto, de este capítulo, ya nos dimos cuenta que el salario surge como tal hasta el capitalismo, es decir para ser una de las formas de retribución al trabajo humano que persiste hasta nuestros días.

4.- Salario. Concepto

El término salario viene del latín *salarium* con el que en los primeros tiempos se designaba la paga del soldado romano, para que comprara sal, esa substancia, ya valiosa desde entonces por su doble cualidad, la de sazonar alimentos y como valor de cambio también se le conoció primitivamente con el nombre de jornal, que viene del latín "diurnalis", que quiere decir diario, para significar el pago que entonces se entregaba por día a quienes desempeñaban cualquier trabajo.

El sistema de salario fue extendiéndose a medida que el mundo ha avanzado.

"Habitualmente se utiliza la voz salario para designar la remuneración que el trabajador percibe, por su trabajo pero a pesar de ello hay otras acepciones que nos menciona Casares para el mismo término pero que no son tan usuales, tales como haber, dietas, sobresueldos, sobre pagas, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, misión situación, anata, regalía, provecho - muchas más." (17).

No debemos olvidar, hacer notar la diferencia existente entre la palabra "salario" y "sueldo", el salario

(17) Cit. por Cabanellas Guillermo, Ciencias Jurídicas y Sociales, Organo de Divulgación Científica de la Asociación de estudiantes de derecho de la Universidad de El Salvador, Tomo IX, Enero-Junio de 1964, pág. 57.

podemos afirmar de acuerdo con la Ley Federal del trabajo, es el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios, y el sueldo es la nota asignada en el tabulador como pago en efectivo al trabajador por su labor normal.

Así el salario comprende, además del sueldo tabular, gratificaciones, percepciones, habitación, Prima, comisiones, prestaciones en especie, y en cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador o cambio de su trabajo.

El sueldo tabular, tiene la característica de fijeza y se calcula mensualmente por hora mes.

En la práctica el salario generalmente no pasa de un mes, esto es en relación a las necesidades vitales del trabajador, pues este no solo necesita la retribución en términos generales para vivir, sino que la va necesitando en periodos relativamente cortos.

En su aceptación más amplia, la palabra salario se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo, se incluye en ella tanto los jornales como sueldos, honorarios, etc.

Desde el aspecto político social, el salario se define como:

"Las retribuciones que el trabajador percibe por

su trabajo, constituye la forma de recompensar a una persona por la actividad que realiza en su provecho, es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza y la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres." (18).

GIDE DICE:

"Que el salario viene a ser toda renta-provecho o beneficio cobrado por el hombre, a cambio de su trabajo."(19)

FORU da una definición más exacta:

"El salario es toda remuneración de un trabajo efectuado o de un servicio prestado por un trabajador, ya sea calculado por tiempo, por unidades de producción o de otro modo".(20)

"La única fuente de ingreso del trabajo es el salario, ya que es una forma de remuneración del servicio prestado y que satisface las necesidades alimenticias, culturales y del placer tanto del trabajador como de su familia, generalmente la remuneración no es

(18).- Perez Botiga Eugenio, Salarios, Madrid, 1944, pág. 8 Editorial Rialp S.A.

(19).- Gide Charles, Curso de Economía Política, Buenos Aires, 1944, pág. 662. Editorial Omeba

(20) Cabanellas Guillermo, Ob. Cit.- Pág. 324.

compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose la plusvalía y por lo tanto el régimen de explotación del hombre por el hombre." (21)

El salario tiene una función eminentemente social, ya que ésta destinado al sustento del trabajador y de su familia y eleva el nivel de vida de los mismos.

Mario de la Cueva en su artículo publicado e intitulado "El contrato protege a todos" expresa que la fijación colectiva de las condiciones de trabajo se da otra bella explicación del principio de igualdad de todos los seres humanos; la fracción VII de la declaración de los derechos expresa que "para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

La ley federal del trabajo dice que el salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por concepto de su trabajo, y se integra con todas las prestaciones en efectivo, en especie y servicios que se entreguen o presten a cada trabajador. Artículos 82 y 84.

El principio de igualdad consiste en la equivalencia entre dos términos: trabajo y salario o prestaciones, que no obstante ser distintos constituyen una unidad pues

(21).- Trueba U. Alberto, Nuevo Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, Pág. 291

el primero es la causa y el segundo el efecto consecuente, vinculación de la que a su vez se desprende que todas las prestaciones, cualquiera que sea su naturaleza, que se entreguen a un trabajador por su trabajo, deben cubrirse también a quien rinda un trabajo igual.

Por lo tanto la retribución o salario es la consecuencia necesaria que deriva del hecho de la prestación de un servicio.

Hagamos referencia al artículo 3o. en su primer párrafo, que define al trabajo como un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para sus libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

De esto podemos deducir que lo que se refiere a trabajo es el que se desarrolla en el lugar donde se presta un servicio, pero ¿Que si por un momento en un día no se está prestando ese servicio, el trabajador no tendrá derecho a esa retribución? consideramos que no todo el tiempo, para que sea pagada esa retribución debe ser consecuencia necesaria de la prestación de un servicio ya que hay lapsos en todo centro de trabajo en los que no hay necesidad de requerir el servicio de determinado

trabajador, o sea que puede estar simplemente a disposición del patrón aunque por el momento no éste prestando el servicio.

El trabajador en la ley de 1931 esta denominado como la persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo modificada esta denominación en el artículo 80. de la actual ley federal del trabajo nos dice:

"Trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado." pudiendo marcar la diferencia en que ahora ya no solamente es por un contrato sino simplemente es una prestación de servicio.

La relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que lo origine es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona a cambio del pago de un salario, existiendo el contrato por la relación entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

En términos generales aunque suba o baje el salario nominal, el real no varía, el cual consiste siempre en el conjunto de bienes para subsistir.

Para Carlos Marx en el régimen capitalista el patrón se adueña de la plusvalía, es decir del valor-creado

por el obreo con su trabajo. El patrón paga al trabajador el mínimo necesario para que pueda éste subsistir y estar en condiciones de prestar sus servicios. La diferencia entre lo que el patrón le paga al obrero y lo que aquél se reserva, que es el valor que crea el trabajador, es lo que se llama plusvalía.

La ley del justo salario, sostenida por el papa León XIII en su encíclica de Rerum que dice:

"Del deber de conservar la vida deriva el derecho de procurarse las cosas necesarias para ello. El salario debe ser suficiente para mantener un obrero sobrio y honesto. Si el trabajador conminado por la necesidad, se ve obligado a aceptar condiciones duras sufre una violencia, contra la cual protesta la justicia."

La segunda tésis sobre el salario expuesta por los católicos, es el salario familiar, la cual pretende que éste debe ser conforme al número de personas que dependen del trabajador para subsistir. Esta idea, sigue siendo el criterio de García Oviedo, queda encuadrada dentro de la fórmula comunista de "a cada uno según sus necesidades."

El salario puede ser de dos formas fundamentales, si es proporcional al tiempo que el obrero destina para su trabajo, se llama salario por unidad de tiempo o jornal;

si se toma en cuenta el trabajo efectuado, independientemente del tiempo invertido para ejecutarlo, se le llama a destajo.

Resumiendo lo anterior podemos decir que el salario es una contraprestación del trabajo, esta resulta de un contrato de trabajo a título oneroso, su estipulación es obligación fundamental del patrón, es una forma de remunerar el trabajo, un cambio de prestaciones que se producen entre el trabajador y el valor que este representa; el trabajo conduce a un resultado y este pertenece a quien lo realiza.

El salario se debe al hecho de que el trabajador esté a disposición de la empresa, y no por el resultado de la actividad profesional del trabajador o de su esfuerzo.

Hay un principio que exige que no deberá tener retribución inferior un trabajador de igual valor que otro, más no es la relación al valor del trabajo en sí, sino en consideración al sexo, la nacionalidad, a la raza, a la religión del trabajo.

Divid Ricardo dice que:

"El precio natural del trabajo es el que dé a los obreros en general los medios de subsistencia y

perpetuar su especie, sin crecimiento ni disminución."
(22).

(22) Belella,, Lecciones de Legislacion del Contrato de Tra
Madrid, 1933, Pág. 7. Editorial Rialp S.A.

CAPITULO III
JORNADA Y SALARIO

- 1.- EPOCA PRERREVOLUCIONARIA**
- 2.- CONSTITUCION DE 1917**
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**
- 5.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Y SUS CONVENIOS INTERNACIONALES.**

CAPITULO III

Jornada y Salario

1.- Época Prerevolucionaria

Los antecedentes más remotos en nuestro territorio nacional, se refieren al pueblo azteca, el que socialmente estaba constituido por dos grandes grupos: El de los señores o gente privilegiada y los Macehuales o gente común.

Los macehuales por su parte se dividía en tres grupos:

Los Tamemes, su ocupación era la del transporte de carga.

Los ciervos, eran trabajadores del campo.

Los esclavos, que a consecuencia de haber sido derrotados en la guerra, por deudas u otros motivos, quedaban sujetos a un estado de esclavitud, esta esclavitud era totalmente diferente a la romana, ya que estos podían recobrar su libertad.

El pueblo generalmente se dedicaba a la agricultura, habiendo también artesanos y comerciantes.

Los artesanos que se dedicaban a un mismo oficio, se agrupaban en un barrio, constituyéndose una asociación de las que algunos investigadores encuentran semejanza a la Corporación Medieval. El trabajo se desarrollaba de conformidad entre quienes prestaban su servicio y quienes lo recibían.

El trabajo de la ciudad estaba regido a un sistema corporativo, aunque totalmente apegado a él, ya que en España, las corporaciones gozaban de autonomía y podían regular las relaciones de trabajo de los obreros y aprendices, en cambio, en la Nueva España, estas actividades se encontraban controladas al poder absolutista del virrey.

Originalmente fueron creados, para protección de los indígenas, las leyes de Indias, constituyendo dichas leyes un verdadero acopio legislativo en materia de trabajo, en las que encontramos reglamentaciones como las siguientes:

a).- LIBERTAD DE TRABAJO;

Solo mediante convenios podían los indios prestar servicios personales.

b.- JORNADAS DE TRABAJO;

Prohibición de jornadas inhumanas, tiempo justo de trabajo y descanso.

c.- MAYORIA DE EDAD;

Menores de 18 años no podían ser obligados a trabajar.

d.- SALARIO JUSTO;

Salario justo que permitiera al individuo vivir con decoro.

e.- PAGO DE SALARIO EN EFECTIVO;

Prohibición del pago de salario en especie.

f.-PAGO DE SALARIO INTEGRRO;

Prohibición de descuentos al salario, el pago sería el día sábado de cada semana y en propia mano.

g.- REGULACION DEL TRABAJO DE LA MUJER;

Soltera o casada se respetaría la patria potestad que sobre ella se ejerciera.

h.- DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO;

Señalado el día domingo, con pago de salario íntegro.

i.- IRRENUNCIABILIDAD DEL INDIGENA A SUS DERECHOS;

Establecimiento de disposiciones que no permitan al indio renunciar a sus derechos.

j.- MEDIDAS DE SALUBRIDAD;

Disposiciones que obligan a los patrones a prevenir y curar a los indios en caso de enfermedad.

k.- MEDIDAS DE SEGURIDAD;

Prohíben el trabajo de los indios en lugares insalubres y peligrosos.

l.- BENEFICIOS PARA TRABAJADORES DOMESTICOS;

Obligación del patrón de otorgar alimentos, asistencia médica y servicio fúnebre en caso de defunción.

m.- REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Reconociendo la libertad de trabajo de indígenas, se busca protegerlos mediante un trato humano, señalan

la duración del contrato por un año.

En estas leyes, no podemos menos que admirar el humanitarismo, la precisión y la profundidad con que fueron elaboradas, pues ya encontramos la protección a los trabajadores, al establecer la jornada de 8 horas, se impide el establecimiento de jornadas infrahumanas, se evita el agotamiento físico del trabajador que lo conduciría irremisiblemente a un estado patológico grave.

Los indios constituían la principal fuerza de trabajo misma que supieron aprovechar a su máximo los conquistadores, más tarde fueron los mestizos y finalmente los negros, traídos para compensar la mano de obra indígena que ya escaseaba, como consecuencia de la bárbara explotación.

El repartimiento una forma más de esclavitud, fué una servidumbre de tipo feudal en la cual se entregaba una porción de tierra a una familia indígena para trabajarla y entregar al propietario parte de la producción, éste régimen permitió la institución de cárceles particulares.

En estas circunstancias no es posible hablar de protección y reconocimiento de derechos para los indígenas, mucho menos de civilización ya que todo se desarrolló dentro de un sistema de barbarie, los titulares de todos

los derechos siempre fueron los españoles.

Las Ordenanzas..- Estas reglamentaciones de trabajo funcionaron en las corporaciones gremiales, de estos gremios surgió la burquesia industrial.

Ahora bien para que tengamos un cuadro más objetivo de la situación en que se encontraban los trabajadores de esta época, veremos cuales eran las causas físicas que diezaban la población indígena que se veía en la necesidad de prestar sus servicios en condiciones verdaderamente insalubres.

El hambre era un obstáculo que impedía el progreso y desarrollo de la población, pero no es posible pensar que haga presa del indio por ser indolente por naturaleza, por carácter como lo afirma Alejandro de Humbolt en su obra "Ensayo Político sobre el reino de la Nueva España, si hacemos un poco de memoria recordaremos que cuando los españoles llegaron a estas tierras no encontraron ciudades en ruinas y al indio esperando que el alimento le llegara por obra y gracia de sus dioses, sino que fue todo lo contrario, los españoles se maravillaron por el esplendor de las ciudades indígenas.

Ahora bien el pueblo azteca satisfacía sus necesidades trabajando la tierra, elaborando artículos de primera necesidad a través de sus artesanos y comerciando con

pueblos distantes del valle de México, vaya esto como un ejemplo del carácter trabajador y progresista de nuestros antecesores.

El medio de vida en la colonia se hacía cada vez más insoportable, las condiciones infames e insalubres en que se obligaba a los indios a prestar sus servicios creaban un campo propicio para la propagación de enfermedades y epidemias, por otro lado, la destreza de los indios en el desempeño de sus labores creó la competencia en el trabajo.

México Independiente.

Se presenta un momento de gran trascendencia para el pueblo de México, la Independencia, con la cual se establecen las bases que habrían de regir el futuro de nuestro país, y una de ellas es el decreto de 1810 del cura Hidalgo y Costilla el cual señala la abolición de la esclavitud y de los tributos. Otra más son las bases constitucionales de Morelos y Pavón que habrían de regir el trabajo y reparto de tierras.

Las leyes de Indias tampoco tuvieron vigencia en esta etapa tan importante para nuestro pueblo pues habría beneficiado muchísimo a los trabajadores, de manera inexplicable permaneció el mismo sistema de trabajo como

era el poenaje y el trabajo forzoso;

En verdad era urgente regular la jornada de trabajo, descanso semanal, pago de salario en moneda, medidas de protección, prohibir la transmisión de deudas de los trabajadores a sus hijos, obligar a los patrones a fundar escuelas para los hijos de los trabajadores del campo.

El progreso de una nación descansa fundamentalmente en el trabajo, cooperación y esfuerzo de pueblo y gobierno, era de vital importancia la regulación del trabajo, el pueblo la necesitaba después de haber sufrido una explotación permanente, pero pasó el tiempo normal de crisis entre el cambio de una etapa a otra y esa regulación no llegó.

Leyes de Trabajo anteriores a la Constitución de 1917.

En México durante la pasada centuria, no existió el Derecho del Trabajo. En su primera mitad siguieron aplicandose las reglamentaciones coloniales: Las Leyes de Indias, en las cuales encontramos disposiciones sobre jornada de trabajo salario mínimo, pago de salario - efectivo, etc.

Las siete partidas y la Novisimo Recopilación, pero a pesar de todas estas disposiciones la situación de los

trabajadores había empeorado como consecuencia la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independiente.

El constituyente de 1857, en esta constitución lo más importante fueron las intervenciones de Ignacio Ramírez tomemos las siguientes palabras:

"El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado a la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina, la informe piedra en magníficos palacios. Las dimensiones prodigiosas de la industria se debe a un reducido número de salarios y a millones de jornaleros de donde quiera que existía un valor, allí se encuentra la esfinge soberana del trabajo."

Y va mas alla al decir:

"Hoy el trabajador es la caña que exprime y se abandona. Así que el grande y verdadero problema social es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo, Esta oración

exigida imperiosamente por la justicia, asegura al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario." (23).

Por lo que toca a la Constitución de 1857 del Título I sección I acerca "De los Derechos del hombre mencionaremos los siguientes artículos:

ARTICULO 4o.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o resolución gubernativa, dictado en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

ARTICULO 5o. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o

(23).- Zarco Francisco. Cronica del Congreso Extraordinario constituyente, (1856-1857). Editorial Fondo de Cultura E.S.A. Primera Edición, México D.F. pág. 234.

el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo de educación, o de voto religioso, tampoco puede autorizar convenios que el hombre pacte su proscripción o destierro.(24) El Código Civil de 1870. habla solo del servicio domestico.

En el Código Civil de 1884 el legislador no se preocupó en reglamentar la jornada en ningún aspecto y así vemos que en su articulado no nos dice nada sobre ello. Este código solamente reglamentaba el contrato donde aparece con una individualidad propia, al lado del mandato y de la gestación de negocios.

Ley de José Vicente Villada del 30 de abril de 1904, solo habla de accidentes de trabajo.

Ley de Bernardo Reyes de 9 de noviembre de 1906, tambien unicamente habla sobre accidentes de trabajo.

A pesar de todo esto, la justicia continuó cerrando sus puertas a los obreros. Hasta 1910 cuando México aparecía como un estado feudal; la burguesia era

(24) Tena Ramírez Felipe. Leyes Fundamentales de México. (1808-1857) Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1957, pág. 607.

esencialmente territorial y por ello fue la Revolución en sus orígenes, eminentemente agraria. Pero no puede afirmarse que no existiera el problema obrero. Hay que tener en cuenta que en el movimiento social se dejaron sentir las huelgas de río blanco y cananea.

La ley de Manuel Aguirre Berlanga es de 1914, reglamentó la jornada de trabajo de la siguiente forma jornada máxima era de 9 horas, la jornada no podía ser continua, y debía concederse dos descansos de un hora cada uno.

Jornada de destajo, dispuso el artículo 5o. que en los servicios a destajo, la retribución sería tal que produjera, cuando menos 9 horas de labor, el salario mínimo y que no podría realizarse un trabajo de mayor duración, a no ser que se aumentara proporcionalmente el salario.

Ley de trabajo de Candido Aguilar fue promulgada en el año de 1914, y en su artículo 1o., consigna la jornada de 9 horas, imponiendo la obligación de que se concediera a los obreros los descansos necesarios para que tomaran sus alimentos. En el artículo 2o. se dispuso que en los trabajos continuos se reglamentaría la jornada en forma tal, que ningún obrero tuviera que trabajar más de 9 horas.

El proyecto de ley sobre contrato de trabajo del

licenciado Rafael Zubaran Capmany, este proyecto es un intento de reforma a la legislación civil.

En su artículo 26o. fijó en 8 horas la jornada de trabajo, empezaría desde el ingreso del obrero al taller y terminaría con su salida, debiendo descontarse de la jornada el tiempo dedicado a las comidas y los descansos.

El artículo 29o. redujó a 6 horas la jornada de los menores de 18 años.

La ley de Manuel M. Dieguez, consigna en su artículo 5o. que la jornada de trabajo en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes las horas de trabajo eran de las 8 a las 19 horas, pero debían concederse dos horas de descanso al medio día.

Estas fueron las leyes más importantes que se dictaron en materia de trabajo hasta antes de la constitución de 1917, donde se incluye ya el artículo 123, el cual veremos en el siguiente punto de este mismo capítulo.

2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Constituciones anteriores a la de 1917.

Haremos mención primeramente a las fases revolucionarias por las cuales atravesó nuestra constitución y que nuestra historia en combinación con la cronología datan desde 1821 hasta el congreso constituyente de 1917.

La Constitución de 1824 fue la primera en regir la vida independiente de México, a esta constitución se le tituló "Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos", mantiene su vigencia hasta 1835, el congreso constituyente olvida el aspecto laboral, no legislando en materia de trabajo, es desesperante que a estas alturas no se resuelva un problema tan apremiante como el de la clase trabajadora.

México en esta época era un pueblo que iniciaba su formación jurídica, era necesaria y urgente la elaboración de una constitución acorde a las necesidades económicas políticas y sociales del país, lamentablemente siempre se descuidó la materia de trabajo que constituye parte de los cimientos en los que se estructura el desarrollo de una nación.

Constitución de 1836, esta constitución tampoco legisla en materia de trabajo.

Constitución de 1843, tampoco legisla en materia laboral.

Constitución de 1857, en el artículo 5o. de esta constitución encontramos uno de los principios fundamentales de los derechos del hombre, que dice:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación, o de voto religioso, tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro."

También hace constar como es de justicia la retribución correspondiente por la prestación de servicios, contando desde luego con el consentimiento del individuo.

En 1898 este artículo vuelve a ser reformado, agregando además un párrafo referente a los servicios públicos para quedar de la siguiente manera:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial."

Como lo hemos notado anteriormente en los instrumentos constitucionales anteriores a la constitución de 1917, todavía no existía una gran preocupación por la clase trabajadora ni los grandes problemas que le acontecían como es el de la regulación de la jornada de trabajo, los salarios ni mucho menos se preocupaban por catalogar los diferentes trabajos que ya entonces existían.

PROGRAMA Y MANIFIESTO DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO:

En el manifiesto del partido liberal mexicano en su capítulo denominado "Capital y Trabajo", Flores Magón señalaba lo siguiente:

"21.- Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la producción siguiente: un peso para la generalidad del país, en el que el promedio de salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fabricas, talleres, etc., a mantener en las mejores condiciones de higiene sus propiedades y aguardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27.-Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidente de trabajo. (25)"

Este capítulo se compone de trece puntos relativos a la materia de trabajo, para apreciar la ideología de Ricardo Flores Magón, afortunadamente al fusionarse estas ideas con los maderistas, habrían de servir posteriormente como inquietud e inspiración para la constitución de 1917.

Debates para la elaboración de la Constitución de 1917.

El 10. de diciembre de 1916 se reunió, en la ciudad

(25).- Tena Ramirez Felipe, Ob. Cit.- Págs. 729 y 730.

de Queretaro, el congreso constituyente que había de expedir el nuevo código político-social que venía a substituir la antigua constitución de 1857.

"La esencia de una constitución, dice el maestro Mario de la Cueva, es su declaración de derechos: Ella determina el grado de la dignidad humana. En el curso de la historia se fue perfeccionando una idea: primeramente la exigencia de la independencia frente a un pueblo admirable por muchos conceptos, pero lejano y carente del sentido y del espíritu de la libertad que brota de la tierra, de la selva, de la llanura y de los ríos de nuestra América; después, la libertad del individuo delante del estado y la supremacía de la nación frente a la iglesia; finalmente la dignidad del hombre y su transformación de individuo en persona."(26).

Es por ello que la clase trabajadora en el transcurso de la historia ha luchado incansablemente por el logro de dos grandes reivindicaciones, entre otras: La reducción de la duración de la jornada de trabajo y el aumento en los salarios.

Gracias a la dictadura porfirista, afirmaban sus

(26).- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edición Porrúa, S.A. México 1959. Pág. 657.

autores, el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable, se le imponen labores de 12 horas diarias. De hecho y por lo general, el trabajador mexicano nada gana desempeñando rudas y prolongadas labores, apenas obtiene lo estrictamente preciso para no morir de hambre. Esto no es sólo injusto sino inhumano, y reclama un eficaz correctivo. El trabajador no es ni debe ser en las sociedades una bestia macilenta, condenada a trabajar hasta el agotamiento, sin recompensa alguna.

Es por ello que el aspecto que a nosotros interesa es la constitución de 1917, y muy especialmente a la formación del artículo 123.

Al abrir el periodo de sesiones, el 10. de diciembre de 1916, Venustiano Carranza leyó un informe ante el mencionado congreso en el cual expresó lo siguiente:

..."y con la facultad que en la reforma de la fracción IX del artículo 72 se confiere al poder legislativo federal para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantarán todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no acabe sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu

.....con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para mejorar y asegurar su situación." (27)

El párrafo anterior nos viene a dar una idea de que la intención de Carranza era establecer una legislación de trabajo pero no un título sobre el mismo dentro de la Constitución política. Ello se comprueba mediante el estudio del proyecto de reforma a la constitución de 1857 enviado al congreso de Querétaro, por Carranza en cuyo texto se estableció el artículo 5o. en la siguiente forma.

"Art. 5o.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

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 del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso...

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie

(27) Tena Ramirez Felibe, Ob. Cit.- Pág. 755.

temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industrial o comercio.

Art. 73.- El congreso tiene facultad; Fracción I.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y TRABAJO. (28).

Volviendo al congreso del constituyente, la comisión a la cual se entregó el estudio del artículo 5o. del proyecto presentado por Carranza, estaba formado por el General Mújica, Alberto Román, L.G.Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga. Fue ante dicha comisión que se presentarón dos iniciativas, que provienen una de Veracruz y otra del estado de Yucatán.

La iniciativa presentada por los veracruzanos se refería a la jornada de trabajo máxima, la cual debía de ser de 8 horas, a la prohibición del trabajo a los menores de 14 años en la industria, al descanso dominical como obligatorio, pide la consagración del principio que dice:

"A trabajo igual, salario igual para los trabajadores de ambos sexos."

Tomando como base la iniciativa presentada por los diputados veracruzanos, la comisión revisora del artículo 5o. decidió dejar a éste igual al del proyecto presentado al congreso, únicamente que al final agregó:

"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá-

de 8 horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres se establece como obligatorio el descanso hebdomadario. (29)"

El dictamen fue entregado, para su debate, en la sesión del 22 de octubre de 1916. Desde luego que las ideas de Aguilar, Jara y Góngora eran completamente nuevas y no podían caber dentro del título de Garantías Individuales de la Constitución. De ahí la novedad del asunto a discusión, pues sería la primera vez que una constitución reglamentase los derechos de una clase y además, en forma detallada. Las discusiones no se dejaron esperar. El primero en oponerse fue Fernández de Lizardi, quien colocado en una posición clásica y rígida expresó:

"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de 8 horas, queda el artículo exactamente como un par de pistolas a un santo cristo, y la razón es perfectamente clara: Hemos dicho que el artículo 4o., garantizaba la libertad de trabajo y éste garantiza el derecho de no trabajar; si éstas son limitaciones a la libertad de trabajar era natural

(29) De la Cueva Mario, Ob. Cit.- Pág. 118.

que se hubieran colocado más en el artículo 4o. que en el 5o., en caso de que se debiera colocar; pero en el artículo 4o. ya están colocados, porque nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode." (30)

El diputado Andrade consideró necesario la limitación de las horas de trabajo, así como la protección al trabajo realizado por mujeres y los menores para liberarlos de la explotación de que eran objeto desde mucho tiempo atrás.

El diputado Victoria insistió en la idea de la necesidad de que se fijaran las bases constitucionales sobre las que los estados de la República Mexicana debían legislar en materia de trabajo, manifestando que no solamente debía reducirse a las materias mencionadas en el proyecto del artículo 5o. sino que, además debía legislarse con respecto al salario mínimo, higienización de los talleres, fábricas y minas, a los convenios industriales, indemnizaciones, etc.

Heriberto Jara manifestó por su parte que no necesitaba leyes jurídicamente perfectas sino que, por el contrario eran indispensables leyes útiles aunque los

(30).- Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Artículo 123, págs. 41 y 42. Editorial Porrúa, S.A. México 1962.

jurisconsultos las abrogasen como tales. Al respecto dijo:

Pues bien los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿como va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo? ¿como se va a señalar ahí que el individuo no debe de trabajar más que 8 horas al día?. Eso según ellos, es imposible; eso según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría, ¿que es lo que ha hecho? Que nuestra constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llamaban los señores científicos, "un traje de luces para el pueblo mexicano porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consiganados los principios generales, y ahí concluyó todo. Después, ¿quien se encarga de reglamentar?...

La jornada máxima de 8 horas no es sencillamente un aditamento: para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para significar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías,

porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fabricas, en las minas, durante 12, 14 o 16 horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De ahí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un solo voto en contra de la jornada máxima que proponemos." (31)

Si Jara se hubiera extendido a algo más que la jornada máxima, seguramente que se tendría al mejor defensor

(31) Trueba Urbina Alberto. Ob. Cit.- págs. 43 y 44.

del artículo 123.

Por su parte Froylán Manjarrez acabó por hacer más acaloradas las discusiones cuando, no sólo se limitó a apoyar la idea de las explicaciones reglamentarias del artículo 5o. sino que pidió se estudiase la posibilidad de insertar un título especial en la constitución, dedicado al trabajo:

"... yo estoy de acuerdo dijo el diputado Manjarrez en esa ocasión con todas esas adiciones; más todavía, yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así solamente pidiendo las 8 horas de trabajo, no; creo que debe ser más explícita nuestra carta magna sobre ese punto, y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención, y si se quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un título de la Carta Magna.....introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosles los salarios que necesitan, atendamos en todas y cada uno de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, no queremos que todo esté en el artículo 5o., es imposible, esto

lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la constitución yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios." (32)

Alfonso Cravioto, a su vez, se expresó en los siguientes términos:

"Para que conste nuestra filiación exacta en la historia de este congreso constituyente, en nombre de mis compañeros declaro que, con las tendencias que he esbozado y que son las que sostenemos en la realización inmediata de la política militante ... Insinuó la conveniencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, del artículo 5o. todas las cuestiones obreras, para que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí, así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre así la revolución

(32) Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit.- Págs. 48 y 49.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros. (33)."

José Natividad Macías, en un brillante discurso dijo:

"Ahora bien la cuestión entre la clase obrera y el capitalista, viene de esto: Que el capitalista le da una cantidad pequeña al trabajador, de manera que el trabajador recibe, como, es la parte más débil, la parte menor, la más insignificante; saca luego el capitalista el capital invertido y paga el interés, que siempre lo fija alto, paga el trabajo del inventor, la prima que da al inventor por hacer muchos de los descubrimientos, y todavía cobra un excedente, y ese excedente se lo aplica el capitalista, porque el capitalista, como en la fábula de león dice: esto me toca a título de que soy el inventor, esto me toca a título de que soy el empresario, esto me toca a título de que no me doblego, por que soy el más fuerte, y de aquí vienen constantemente los pleitos entre el trabajo y el capital." (34)

(33) Trueba Urbina Alberto. Ob. Cit.- pág. 54 y 55.

(34) Trueba Urbina Alberto, Ob. cit.- Pag. 57

Estos y mucho más fueron los discursos que se pronunciaron en el congreso constituyente con motivo del dictamen presentado por la comisión redactora del artículo 5o.

Con lo anteriormente expuesto podemos concluir que México es el primer país donde nace un derecho constitucional de tipo social que consagra garantías sociales para la clase trabajadora.

Nuestra constitución de 1917 al establecer en su artículo 123 bases fundamentales sobre trabajos y previsión social...social-derechos sociales- dió un ejemplo al mundo ya que más tarde constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana. La llamada incultura mexicana fue paradigma de los pueblos de cultura occidental y después, inspiración para los legisladores de la América Latina.

De tal suerte que al crearse el artículo 123 constitucional se le da más protección a la clase trabajadora, del cual transcribiremos solamente las fracciones que nos interesa para nuestro tema que es la jornada y salario:

ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región,

sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domesticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrán ser objeto de contrato;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso;

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

En toda empresa agrícola, comercial fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII.- para trabajo igual, debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario Mínimo quedará exceptuado de embargos, compensación o descuento;

IX.- La fijación del tiempo de salario mínimo y de la participación de utilidades a que se refiere la fracción VI, hara

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, no con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias, deben aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajador extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales de higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerado, a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

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.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto

de multa.

g).- Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el cumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Si Francia dió al mundo la idea de los Derechos del Hombre, la Constitución Mexicana de 1917 ofreció la primera declaración de derecho social de la historia. Dicha declaración de derechos de 1917 y sus proyecciones significan que México deja de ser un simple receptor de ideas jurídicas al fundamentarse su criterio social obteniendo con ello un prestigio internacional cada vez mayor.

3.- Ley Federal del Trabajo de 1931

Numerosos problemas de carácter laboral no tenían solución a la ingerencia de distintas leyes locales existentes en la república sobre la materia en un mismo caso.

Dada la imperiosa necesidad de unificar la legislación del trabajo, se vió el Congreso obligado a reformar, en el año de 1929, la fracción X del artículo 123 Constitucional.

La Sección III "De las facultades del Congreso" fué modificado en la siguiente forma:

"Artículo 73.- El congreso tiene facultad:

Fracción X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del artículo 28 de la constitución y para expedir las leyes del trabajo reglamentaria del artículo 123 de la propia Constitución.

El principio de esta reforma, fue el de hacer una delimitación de las atribuciones:

Reservar competencia particular exclusivamente en

las señaladas en dicha fracción, a las autoridades federales, y a las autoridades locales, una competencia general.

Quedando por lo tanto, abierto el camino para la creación de un Código Federal del trabajo, de conformidad con el último párrafo del artículo transcrito que dice:

".....y para expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia constitución."

En dicho año de 1929, siendo presidente de la República el licenciado Don Emiliano Portes Gil, de inmediato ordenó se constituyera una comisión redactora del proyecto de ley, comisión que estuvo integrada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis balboa y Alfredo Iñarritu.

Dado el gran empeño y entusiasmo que mostró el entonces presidente de la república, al proyecto de Código Federal del Trabajo, se le conoce a la Ley Federal de trabajo de 1931 como PROYECTO DE LEY PORTES GIL" y fué el antecedente directo de dicha ley.

Dos años después, se celebró una convención obrero-patronal para reformar el proyecto Portes Gil, siendo presidente Ortiz Rubio, naciendo el proyecto de la Secretaría de industria, comercio y trabajo.

La ley que nos ocupa, fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el presidente de la República Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, habiéndose publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año. Entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

La exposición de motivos se expresa en los siguientes términos:

"Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la constitución General de la República se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. cierto es que las relaciones entre obreros y patronos continúan gobernadas por las bases establecidas por el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia....la legislación del trabajo con caracteres marcadamente proteccionistas es una de las particularidades esenciales del espíritu de nuestro tiempo ... La reglamentación de derechos que el estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras. Sobre este ánimo, la voluntad de los interesados pueden crear

otros derechos, o ampliar los reconocidos en la ley.

De más esta decir, por lo tanto, que mientras la promulgación de la ley del trabajo automáticamente derogará todas las disposiciones de los contratos de trabajo que sean menos favorables para los trabajadores, que las consignadas en la propia ley, en cambio dejará en pie todas aquellas estipulaciones que sean de carácter más favorable.....Por demás, se debe tener presente que las leyes, después de promulgadas, son susceptibles de mejorarse. El tiempo se encargará de poner de manifiesto aquellos puntos en que se logró el acierto, y también allanará el camino para realizar afanes a los que en el presente no se les puede dar satisfacción." (35)

En lo referente a la jornada de trabajo, salario y trabajos especiales en la Ley Federal de Trabajo de 1931 mencionaremos los artículos referentes a lo ya mencionado.

"De las horas de trabajo y de los Descansos Legales"

"Artículo 68.- Es trabajo diurno el comprendido entre

(35). Trueba Urbina Alberto.- Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición México 1970. pág., 171.

las seis y las veinte horas. Es nocturno el comprendido entre las veinte y las ocho horas.

Artículo 69.- La duración máxima de la jornada de trabajo diurno de cada obrero, de uno u otro sexo, no podrá exceder de ocho horas. Esta disposición no es aplicable a las personas que desempeñan servicios domésticos. No serán objeto de esta excepción los domésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales, u otros establecimientos comerciales análogos.

Previo acuerdo con el patrón, los trabajadores de una empresa podrán repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas, a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la tarde o a cualquier modalidad equivalente. Previo acuerdo, podrán también repartirse las ocho horas de trabajo en un período de tiempo mayor.

Artículo 70.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Artículo 71.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna siempre que esta abarque menos de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Artículo 72.- La jornada máxima de trabajo para los mayores de catorce y menos de dieciseis, será de seis horas.

Artículo 73.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde preste sus servicios durante las horas de descanso y comida, el tiempo correspondiente a dichos actos será contando como tiempo efectivo dentro de la jornada normal de trabajo.

Artículo 74.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 75.- En los casos de siniestro o riesgo inminente, en que peligre su vida, la de sus compañeros, la de sus patrones o la existencia misma de la empresa, el obrero estará obligado a trabajar por un tiempo mayor que el señalado por la jornada máxima, sin percibir salario doble.

Artículo 76.- Para las mujeres y los mayores de catorce años, pero menores de dieciseis, en ningún caso habrá jornada extraordinaria de trabajo.

Artículo 77.- Las mujeres y los mayores de catorce años, pero menores de dieciseis, no podrán desempeñar

trabajo nocturno industrial ni labores insalubres o peligrosas.

S a l a r i o

Artículo 84.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo.

Artículo 85.- El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el que, de acuerdo con las prescripciones de esta ley, se fije como mínimo

Artículo 86.- Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se pueda establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

Artículo 87.- Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero nunca podrá ser mayor de una semana

el que se convenga para el pago de personas que desempeñen un trabajo material, y de quince días el que se fije para los domésticos y demás trabajadores.

Artículo 88.- Los pagos se verificarán en el lugar donde los trabajadores presten servicios, salvo convenio expreso en contrario. No podrá pagarse en lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se haga el pago.

Artículo 89.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. La violación de este precepto se castigará con la sanción que establece el Código Penal vigente para el Distrito Federal y Territorios.

Artículo 90.- El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que se designe como apoderado mediante carta poder, otorgada por el trabajador y suscripta por los testigos.

Artículo 91.- El salario no deberá retenerse en todo o en partes por concepto de multas." (36)

(36) Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera., Editorial Porrúa S.A. 50ª. Edición México D.F., 1966, págs., 29,30 y siguientes.

4.- Ley Federal del Trabajo de 1970

Partiendo del principio del artículo 427 del Tratado de Versalles, que en su fracción número 4 y que al respecto dice lo siguiente:

La adopción de la jornada de ocho horas a la semana de cuarenta y ocho como aspiración a realizar en todos los fines en que no se haya obtenido todavía."

Así como también la fracción 7 de la misma que viene a ser la nota de retribución en el trabajo y en el salario y que establece. "El principio de salario igual sin distinción de sexo para un trabajo de valor igual."

Dicho esto mencionaremos el artículo 123 de la Constitución mexicana y que en su fracción primera establece lo siguiente "La duración de la jornada máxima será de ocho horas y que la parte primera de la fracción segunda establece que: "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas."

En lo que se refiere a la retribución equitativa entre el trabajo y el salario, nos habla de esto, la fracción séptima del artículo 123 y que al texto dice:

Visto esto citaremos al licenciado Alberto Trueba Urbina que en su obra "Nuevo Derecho del Trabajo", observa, así como afirmamos que existe un principio de "identidad", entre el artículo 123 de nuestra Carta Magna y el artículo 427 de Versalles, cada cual con sus respectivas fracciones ya aludidas.

Plasmado todo lo dicho anteriormente en la Ley Federal del Trabajo Vigente, lo cual es parte integrante del derecho social positivo nos da como resultado la comulgación plena que existe de este con el artículo 123 constitucional. Luego entonces el Nuevo Derecho del Trabajo como derecho social viene a ser, como lo dice Trueba Urbina: "un mínimo de garantías del trabajador"; debemos anotar que este mínimo es como antesala a un fin de garantías que en un futuro mejor beneficiarán al trabajador, claro está dentro de la legalidad de la materia. Este nuevo derecho laboral tiende netamente a la tutela, protección y reivindicación de los derechos de los trabajadores.

Consideramos también necesarios citar las definiciones que al respecto existen en materia laboral ya que sirve de gran utilidad interpretativa la explicación teórica jurídica de las relaciones obrero patronales, así como también de la intervención del estado acerca de su más

completa obligación de beneficio hacia las masas laborales en desamparo.

El lic. J. Jesús Castorena, desde la primera edición de su manual que apareció cuatro meses después de promulgar la Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta la publicación de su tratado 8 años mas tarde, siguiendo la tradición laboralista extrajera, define la disciplina en los siguientes términos:

"Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas." (37)

No recoge la amplitud del derecho mexicano del trabajo consiganado en los artículos 123 como estatuto protector y reivindicador de los trabajadores en el campo de la producción económica y de los prestadores de servicios en general; ni ve él un estatuto protector del trabajador, sino regulador de las relaciones entre éste y el patrón. No se contempla el objeto de derecho del trabajador si no a los sujetos de las relaciones laborales.

(37).- Citado por Alberto Trueba Urbina., Ob. Cit. pág. 132. En Nuevo Derecho del Trabajo.

La jornada de trabajo en la actual ley federal del trabajo se ha avanzado bastante en lo referente a sus reformas así como en sus preceptos nuevos, siendo estos, lo siguientes.

"Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: 8 horas la diurna, 7 la nocturna y 7 y media la mixta.

Artículo 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o. fracción III.

Artículo 63.- Durante la jornada continua se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos

Artículo 64.- Cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las hora de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diaria ni de tres veces en una semana.

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados

a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas, a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200 por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

DIFERENTES CLASES DE JORNADA DE TRABAJO: EN MEXICO.

JORNADA DIURNA.

Este tipo de jornada se encuentra establecida en el apartado A fracción I del artículo 123 constitucional que dispone "La duración de la jornada máxima, será de 8 horas"; y que nuestra ley federal del trabajo, la reglamenta en la parte primera del artículo 60.

Esta jornada tiene su razón histórica desde la edad media ya que solo estaba limitada por un fenómeno físico, la salida y el ocaso del sol, ya que no existía la luz artificial que permitiera el trabajo nocturno, de aquí que se llamara jornada de sol a sol, se incluían dentro de ésta el tiempo necesario para trasladarse de un lugar al centro del trabajo y viceversa.

En la actualidad la ley federal del trabajo, la ubica más claramente en la parte primera del artículo 61, que

y los estudios realizados desde el siglo pasado, demuestra que después de ocho horas de trabajo la atención del hombre disminuye, lo que es causa de un número mayor de accidentes; por otra parte, el trabajo excesivo afecta la salud del trabajador y acelera su invalidez y aún la muerte. La Ley Federal del trabajo, es flexible en este aspecto ya que puede permitir la prolongación de la jornada como lo establecen los siguientes artículos de la misma: artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

JORNADA SUJETA A TRABAJOS ESPECIALES.

En los trabajos especiales se han establecido excepciones en relación con el principio de que a trabajo igual salario igual, tomando en cuenta la categoría; así como causales específicas de despido o rescisión, por la naturaleza especial de dichos trabajos, pero unas y otras contrarían la fracción VII del artículo 123 constitucional, respecto a la acción revolucionaria y reivindicatoria de dicho artículo, por otra parte, ni una ni otras pueden entrañar de ningún modo de un derecho

dice "la duración máxima de la jornada será de 8 horas la diurna," etc. etc.

A pesar de todo, esta jornada no es respetada por los patrones y nuestra ley federal del trabajo, es violada a toda hora.

JORNADA NOCTURNA

Este tipo de jornada se encuentra establecida en la segunda parte del artículo 60 de la ley laboral.

Esta jornada nace históricamente con el liberalismo, el que aduciendo hábilmente argumentos, logra demorar la reglamentación de la jornada de trabajo durante el siglo pasado, pero las consecuencias de la aplicación de esta libertad contractual de la jornada de trabajo, no pudieron ser más desastrosas y a la vez más dolorosas para los trabajadores ya que estos se encuentran en una situación inferior en relación con el patrón, ya que este es el que pone las condiciones, y los trabajadores se ven en la necesidad de aceptarlas para no morir de hambre.

Además con el descubrimiento de la luz artificial y el invento de las máquinas y con el afán de lucro que imperaba en el siglo XIX, llevaba al patrón a imponer jornadas agotadoras de catorce y quince horas, ya que las máquinas seguían trabajando toda la noche y como consecuencia la explotación del ser humano todavía en

la actualidad sigue existiendo este tipo de explotación.

JORNADA MIXTA

Aun cuando en el apartado A, fracción I y II del artículo 123 Constitucional, no se consagra la jornada mixta, la ley federal del trabajo si la establece en la parte tercera del artículo 60. así como también la ubica mejor el artículo 61 de la misma ley: "La duración máxima de la jornada será: 8 horas de diurna, y siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Esta parte es una necesidad ya que ocurre con frecuencia que es preciso iniciar un trabajo antes de las veinte horas para continuarlo después sin que en virtud de esa mezcla entre los dos horarios pueda establecerse si se trata de jornada diurna o nocturna. Esta jornada la mayoría de las veces es violada ya que el patron se basa en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo en su primera parte: "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los maximos legales." En estos casos como es el patrón el que paga, el obrero tiene que soportar todo tipo de vejaciones y explotación de que es objeto, para no morir de hambre, y si se encuentra inconforme sale despedido de la empresa con el pretexto de que es subersivo o ladrón.

DIVERSAS MODALIDADES DE LAS JORNADAS ANTERIORES.

JORNADA HUMANITARIA. Partiendo del apartado A fracción XXVII, inciso "a" del artículo 123 constitucional que establece lo siguiente; "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por la notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. Y que en la ley federal del trabajo en su fracción III del artículo 50., establece: "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los mencionados preceptos nos dan a entender que no todos los trabajos tienen igual desgaste de energía, un ejemplo muy claro sería entre un trabajador del autotransporte y un vigilante de almacén, el primero lógicamente requiere de más energía que el segundo, ya que su trabajo es más rudo. Dicho esto podemos decir que la jornada humanitaria es la jornada máxima para aquellos trabajos que requieran un desarrollo mayor de energía. Las consecuencias de este principio son el que las

autoridades mexicanas, a petición de los obreros y cuando se demuestra lo excesivo de la jornada, están en la obligación de decretar la reducción, siguiendo claro, los principios de la Organización internacional del Trabajo, en cuanto a los intentos de reducción se funden en las necesidades del trabajador no sólo en la lucha contra el paro.

LA JORNADA INHUMANA SE PUEDE CONSIDERAR DESDE DOS PUNTOS
DE VISTA.

Desde el punto de vista del tiempo (duración).

Desde el punto de vista de la naturaleza del trabajo.

Durante el auge del capitalismo se trabajaba de 15, 18 y hasta 20 horas siendo el hombre víctima de una explotación cruel y despiadada. En la época contemporánea, el capital está manejado por extranjeros o por nacionales mexicanos, que no desean entender a nuestras leyes, las cuales la mayoría de las veces las violan, y exprimen al trabajador hasta lo máximo, sin darles derecho a Seguro Social, días de descanso, reparto de utilidades, en una palabra sin ninguna garantía que otorgan nuestras leyes.

LA JORNADA MAXIMA.

Esta jornada tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida del trabajador, pues la experiencia

y los estudios realizados desde el siglo pasado, demuestra que después de ocho horas de trabajo la atención del hombre disminuye, lo que es causa de un número mayor de accidentes; por otra parte, el trabajo excesivo afecta la salud del trabajador y acelera su invalidez y aún la muerte. La Ley Federal del trabajo, es flexible en este aspecto ya que puede permitir la prolongación de la jornada como lo establecen los siguientes artículos de la misma: artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o el patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

JORNADA SUJETA A TRABAJOS ESPECIALES.

En los trabajos especiales se han establecido excepciones en relación con el principio de que a trabajo igual salario igual, tomando en cuenta la categoría; así como causales específicas de despido o rescisión, por la naturaleza especial de dichos trabajos, pero unas y otras contrarían la fracción VII del artículo 123 constitucional, respecto a la acción revolucionaria y reivindicatoria de dicho artículo, por otra parte, ni una ni otras pueden entrañar de ningún modo un derecho

en favor de los patrones ni pueden constituir mandatos que impliquen violación a los principios sociales del derecho del trabajo, ya que por encima de estos principios ni puede alegarse en contrario ninguno que tienda a desvirtuarlos o nulificarlos, en beneficio del patrón por supuestas diferencias de categoría o de importancia de los servicios para establecer salarios desiguales en trabajos iguales:

La ley menciona diferentes Trabajos Especiales nosotros sólo mencionaremos el que nos interesa:

TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES; para este tipo de trabajo la ley laboral lo estipula de manera específica.

Artículo 256.- Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de auto transportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo."

En lo que se refiere a la jornada no existe nada específico pero se relaciona al salario y que al respecto dice:

Artículo 257.- El salario se fijara por día por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilometros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una primera sobre ingresos o la cantidad exceda a un ingreso determinado o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Claro esta que la mayoría de estas disposiciones son violadas por los patronos y se aprovechan de la necesidad del trabajador a sus servicios ya que la mayoría de los trabajadores al querer ganar un centavo más, laboran jornadas excesivas y dañinas para su salud y peligrosas para los pasajeros o cosas que transporten, aquí es donde existe la Plusvalía que es donde radica la explotación de la clase asalariada.

5.- La Organización Internacional del Trabajo y sus Convenios Internacionales.

La Organización Internacional del Trabajo. De acuerdo con los lineamientos del Tratado de Versalles, en el año de 1919 fué constituida la Organización Internacional del Trabajo. La Constitución de esta organización sufrió modificación en el año de 1946 para ajustarla a los lineamientos establecidos por la Organización de las Naciones Unidas.

Este organismo del trabajo, está constituido por la Conferencia, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La conferencia es la reunión de los representantes de los países miembros de la organización, es en cierta medida el legislador internacional del trabajo.

Esta Organización da la siguiente Declaración:

Existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas, la injusticia, la miseria y las privaciones que engendra tal descontento y constituye una amenaza para la paz y armonía universales, que es urgente mejorar dichas condiciones por ejemplo en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, a la lucha contra el paro, a la garantía de un salario para asegurar

condiciones de existencia decorosa, a la protección de los trabajadores contra enfermedades generales o profesionales y a los accidentes de trabajo, a la protección de los niños, adolescentes y mujeres, a las pensiones de vejez e invalidez, a la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero a la afirmación del principio de libertad de asociación sindical, a la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas." (38)

Las declaraciones de la oficina internacional del trabajo que lega a las siguientes conclusiones sobre los problemas enunciados en el párrafo anterior.

1.- El trabajador humano no es una mercancía ni un artículo de comercio.

2.- Otorga reconocimiento del derecho de asociación tanto a los patrones como a los asalariados;

3.- Aseguramiento de un salario a los trabajadores que les garantice un nivel de vida conveniente según el

4.- Adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho.

5.- Adopción de un día de descanso de 24 horas como

(38).- Información obtenida directamente de la Oficina Internacional del trabajo México D.F., 1994.

mínimo y de preferencia el domingo.

6.- Prohibición del trabajo de los adolescentes para asegurar su desarrollo físico e intelectual;

7.- Adopción de la norma de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin distinción de sexo;

8.- Tratamiento igual a todos los trabajadores que residen en el país, lo mismo nacionales que extranjeros;

9.- Organización de un servicio de inspección del trabajo de los menores, de las mujeres y de los adultos para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo.

En las declaraciones anteriores se enuncian los principios internacionales en los que se basa el concepto de salario mínimo, de jornada de trabajo para toda clase de trabajadores y de igualdad del salario.

El esfuerzo de la Organización Internacional del trabajo ha producido resultados benéficos, según el director de la oficina Internacional del Trabajo se han logrado importantes progresos en casi todos los aspectos propuestos y casi todos los países europeos y americanos se habían suscrito a la convención y se encontraban varios proyectos de ley de protección al trabajador en los congresos parlamentarios.

Tan es así que México es una de los países americanos suscritos a dicha organización y a ratificado más de 60

convenios propuestos por la Organización Internacional del Trabajo.

De los cuales nosotros sólo haremos mención a uno que es el que nos interesa, para nuestro trabajo y es el número 153.- SOBRE LA DURACION DEL TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANSO (TRANSPORTES POR CARRETERA), 1979, que entro en vigor en México en febrero de 1983.

Convenio 153

Convenio Sobre Duración del Trabajo y
Periodos de Descanso en los Transportes por Carretera.

La conferencia General de la Organización Internacional del trabajo:

Convoca en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1979 en su sexagésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo y periodos de descanso en los trabajadores por carretera, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha 27 de junio de 1979, el presente Convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979;

ARTICULO 1

1.- El presente convenio se aplica a los conductores asalariados de vehículos automoviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera, interior

o internacional, de mercancías o personas, tanto en el caso de que dichos conductores estén empleados en empresas de transportes por cuenta ajena o en empresas que efectúen transportes de mercancías o de personas por cuenta propia.

2.- Salvo disposición en contrario del presente convenio, éste también se aplica, cuando trabajen en calidad de conductores, a los propietarios de vehículos automóbiles dedicados profesionalmente al transporte por carretera y a los miembros no asalariados de su familia.

ARTICULO 2

1.- La autoridad o el organismo competente de cada país podrá excluir del campo de aplicación de las disposiciones del presente convenio o de algunas de ellas a las personas que conduzcan un vehículo dedicado a;

a).- Transportes urbanos o ciertos tipos de dichos transportes, habida cuenta de sus condiciones técnicas de explotación y de las condiciones locales;

b).- Transportes efectuados por empresas agrícolas o forestales, en la medida en que dichos transportes se efectúen por medio de tractores u otros vehículos asignados a trabajos agrícolas - forestales locales y se destinen exclusivamente a la explotación de esas empresas;

c) Transportes de enfermos y heridos, transportes

con fines de salvamento y transportes efectuados para los servicios de lucha contra incendios;

d).- Transportes con fines de defensa nacional y para los servicios de policia y, en la medida en que no compiten con los efectuados por empresas de transportes por cuenta ajena, otros transportes para los servicios esenciales de los poderes públicos;

e).- transportes por taxi;

f).- transportes que, dados los tipos de vehículos utilizados, sus capacidades de personas o de mercancías, los recorridos limitados que se efectúan o las velocidades máximas autorizadas, puede considerarse que no exigen una reglamentación especial en lo que conciernè a la duración de la conducción y los periodos de descanso.

2.- La autoridad o el organismos competente de cada país deberá fijar normas apropiadas sobre duración de la conducción y periodos de descanso de los conductores que hayan sido excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente convenio o de algunas de ellas con arreglo a las disposiciones del párrafo 1 de este artículo."

ARTICULO 3

La autoridad o el organismo competente de cada país deberá consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas antes de que se tomen decisiones sobre cuestión objeto de las disposiciones del presente convenio.

ARTICULO 4

1.- A los fines del presente convenio, la expresión "duración del trabajo" significa el tiempo dedicado por los conductores asalariados:

a) a la conducción y a otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo;

b) a los trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, sus pasajeros o se carga.

2.- Los períodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad, pasados en el vehículo o en el lugar de trabajo y durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo, pueden considerarse parte de la duración del trabajo en la proporción que se determinará en cada país por la autoridad o el organismo competente, por medio de contratos colectivos o por cualquier otro

medio conforme a la practica nacional.

ARTICULO 5

1.- No deberá autorizarse a ningún conductor a conducir ininterrumpidamente durante más de 4 horas como máximo sin hacer una pausa.

2.- La autoridad o el organismo competente de cada país, ~~tomada~~ ^{teniendo} cuenta de las condiciones particulares nacionales, podrá autorizar que se sobrepase en una hora como máximo el periodo mencionado en el párrafo 1 de este artículo.

3.- La duración de la pausa a que se refiere el presente artículo y, si ha lugar, su fraccionamiento deberán determinarse por la unidad o el organismo ~~competenete~~ ^{competente} de cada país.

4.- La autoridad o el organismo competente de cada país podrá precisar los casos en que las disposiciones del presente artículo serán aplicables por disfrutar los conductores de pausas suficientes en la conducción a consecuencia de interrupciones previstas por el horario o a causa del carácter intermitente de su trabajo.

ARTICULO 6

1.- La duración total máxima de conducción,

comprendidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de 9 horas por día ni de cuarenta y ocho horas por semana.

2.- Las duraciones totales de conducción a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo podrán calcularse como promedio sobre un número de días o de semanas que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país.

3.- Las duraciones totales de conducción a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo deberán reducirse en los transportes que se efectúen en condiciones particularmente difíciles. La autoridad o el organismo competente de cada país determinará qué transportes se efectúen en tales condiciones y fijará las duraciones totales de conducción aplicables a los conductores interesados.

ARTICULO 7

1.- Todo conductor asalariado tendrá derecho a una pausa después de cinco horas continuas de duración del trabajo tal como esta duración se define en el párrafo 1 del artículo 4 del presente convenio.

2. La duración de la pausa a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo y, si ha lugar, su fraccionamiento deberán determinarse por la autoridad o el organismo

competente de cada país.

ARTICULO 8

1.- El descanso diario de los conductores deberá ser por lo menos de diez horas consecutivas por cada período de 24 horas, contando a partir del comienzo de la jornada de trabajo.

2. El descanso diario podrá calcularse como promedio por períodos que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país, quedando entendido que no podrá en ningún caso ser inferior a ocho horas ni reducirse a ocho horas más de dos veces por semana.

3.- La autoridad o el organismo competente de cada país podrá prever duraciones diferentes de descanso diario según se trate de transporte de viajeros o de mercancías o según que el descanso se tome en el lugar de residencia del conductor o fuera de él, a condición de que se respeten las duraciones mínimas indicadas en los párrafos 1 y 2 del presente artículo.

4. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá prever excepciones a las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo respecto de la duración de descanso diario y la forma de tomar ese descanso, en

el caso de vehículos con dos conductores y de vehículos que utilicen un ferry-boat (balsa) o un tren.

5. Durante el descanso diario no deberá obligarse al conductor a permanecer en el vehículo o a proximidad de éste, siempre que haya tomado las precauciones necesarias para garantizar la seguridad del vehículo y de su carga.

ARTICULO 9

1. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá permitir, en forma de excepciones temporales aunque únicamente en la medida necesaria para efectuar trabajos indispensables, prolongaciones de la duración de la conducción y de la duración del trabajo ininterrumpido así como reducciones de la duración del descanso diario a que se refieren los artículos 5, 6, 7 y 8 del presente convenio;

a) en caso de accidente, de avería, de retraso imprevisto, de perturbación del servicio o de interrupción del tráfico;

b) en caso de fuerza mayor;

c) cuando sea necesario asegurar el funcionamiento de servicios de interés público con carácter urgente y excepcional.

2. Cuando las condiciones nacionales o locales en que se efectúan los transportes por carretera no se presten a la estricta observancia de los artículos 5,6, 7 u 8 del presente convenio, la autoridad o el organismo competente de cada país podrá también autorizar prolongaciones de la conducción, prolongaciones de la duración del trabajo ininterrumpido y reducciones de la duración del descanso diario a que se refieren esos artículos 5,6 u 8 con respecto a los conductores a que se refiere el párrafo 2 del artículo 1 del presente convenio. En tal caso, el Miembro interesado deberá mediante una declaración anexa a su ratificación, describir esas condiciones nacionales o locales, así como las prolongaciones reducciones o excepciones permitidas de conformidad con este párrafo. Tal miembro deberá indicar en las memorias que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo los progresos que se hayan realizado hacia una aplicación más estricta o más extensa de los artículos 5,6, 7 y 8 del presente convenio y podrá anular su declaración en cualquier momento por una declaración ulterior.

ARTICULO 10

1. La autoridad o el organismo competente de cada país

deberá establecer:

a) una cartilla individual de control y prescribir las condiciones de su expedición, su contenido y -- la manera en que deberá utilizarla los conductores;

b) un procedimiento para la declaración de las horas de trabajo efectuadas en aplicación de las disposiciones del párrafo 1 del artículo 9 del presente convenio y de la circunstancia que las hayan justificado.

2. Todo empleador deberá:

a) mantener, en la forma aprobada por la autoridad o el organismo competente de cada país, un registro que indique las horas de trabajo y de descanso de todo conductor por él empleado;

b) poner dicho registro a disposición de las autoridades de control en las condiciones que determine la autoridad o el organismo competente de cada país.

3. En caso de que resulte necesario para ciertas categorías de transportes, los medios tradicionales de control previstos en los párrafos 1 y 2 del presente artículo deberán reemplazarse o completarse, en la medida de lo posible, por el recurso a medios modernos, como, por ejemplo, los aparatos registradores de velocidades y tiempo según normas que establezca la autoridad o el organismo competente de cada país.

ARTICULO 11

- a) un sistema adecuado de inspección, que comprenda controles en las empresas y en las carreteras;
- b) sanciones apropiadas en caso de infracción.

ARTICULO 12

En la medida en que no se haya puesto en aplicación por medio de contratos colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse por la vía legislativa o reglamentaria.

ARTICULO 13

El presente convenio revisa el convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera) 1939.

ARTICULO 14

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 15

1. Este convenio obligara unicamente aquellos miembros

de la organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 16

1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se hay puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado

2. Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años,

en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comunique los Miembros de la Organización.

2. Al notificarse a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

ARTICULO 18

El director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 19

Cada vez que lo estime necesario, el consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTICULO 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas. (39)

(39) CONVENIOS DE LA OIT RATIFIADO POR MEXICO, Tercera Edición México 1984, Secretaría del Trabajo y Previsión Social., Págs 337 a 342.

CAPITULO IV

TRABAJADORES DEL AUTOTRANSPORTE

- 1.- EL AUTOTRANSPORTE EN MEXICO**
- 2.- QUE DICE LA DOCTRINA DE LOS TRABAJOS ESPECIALES Y LOS TRABAJADORES DEL AUTOTRANSPORTE EN CUANTO AL:**
 - a) RELACION DE TRABAJO**
 - b) EL SALARIO**
 - c) CONDICIONES ESPECIALES**
- 3.- LOS TRABAJADORES DEL AUTOTRANSPORTE EN LA REALIDAD (ENCUESTA)**

CAPITULO IV

TRABAJADORES DEL AUTOTRANSPORTE

Como ya nos habremos percatado no fue sino hasta la ley laboral de 1970 cuando este tipo de trabajadores son incorporados a dicha ley, ya que anteriormente debían regirse por las normas del Código Civil pues se tomaba tal relación como un simple contrato de arrendamiento; lo anterior dio pauta para que se explotara sin medida, a este tipo de trabajadores, lo que ocasionó que el legislador de 1970 incluyera en la ley laboral un capítulo especial relativo a este trabajo, y determinara que en el capítulo VI, artículos del 256 al 264 se regula la relación de trabajo entre estos trabajadores y sus patrones.

Y aunque se dice que ya existe un capítulo especial para este tipo de "trabajadores especiales", nosotros con el presente trabajo, pretendemos probar que a dicho trabajadores se les sigue explotando sin medida, y casi podemos asegurar que dichos trabajadores laboran más de lo que establece la jornada legal, ya que la ley al establecer que para este tipo de trabajadores no existe una jornada de trabajo, por lo que son explotados de manera inhumana como se hacia en la época del esclavismo, la

única diferencia que existe entre aquella época y esta, es que en esta se dice que se les paga un salario extraordinario, por consiguiente con el disfraz del salario tapan dichas jornadas de trabajo inhumanas.

Por ende en este capítulo pretendemos probarlo, pero antes haremos una breve semblanza de los antecedentes históricos del auto-transporte en México, así como también daremos una breve semblanza de los trabajadores del autotransporte público y de los llamados trabajos especiales.

1.-El Autotransporte en México

Para hacer una breve exposición del proceso evolutivo del transporte en nuestro país es necesario remontarse a la época prehispánica, en donde aparece representado este por la combinación de los factores tameme-vereda, que se cita solamente como un antecedente histórico representativo del primitivismo de esta época y que fue un oficio más que de tipo social, acorde con la fauna de nuestro país, que a consecuencia de la extirpación de su primitiva población equina, hace tal vez 20,000 años, no proporcionaba ninguna especie animal utilizable como fuerza de tiro o de carga para el hombre.

En Yucatán los mayas construyeron cómodas calzadas

embaldosadas que unieron las ciudades de Chichén Itzá, Uxmal y Mayapan, prolongándose a otras ciudades y zonas, incluyendo las distantes del Caribe.

La gran Tenochtitlán, construida sobre un lago, estaba comunicada con tierra firme por cuatro enormes calzadas.

En tiempo de la colonia se puede afirmar con certeza que el sistema de comunicación constituía ya un verdadero antecedente del autotransporte en particular y el transporte en general, al parecer, en los campos y poblaciones de nuestro país, la bestia de carga y, consecuencia, vehículos de tracción animal y vías terrestres de considerable extensión, elementos materiales introducidos en el esquema del transporte por los conquistadores, colonos y gobiernos virreinales.

Surge por ende un conjunto de diversas actividades conexas de suma importancia en el orden económico, impulsadas, por el uso de la rueda y el arado.

En el año de 1925 se creó la Comisión Nacional de Caminos que en sus inicios no surgió ningún programa debidamente planeado, sino que trató de comunicar a la capital con las ciudades más próximas, razón por la cual fué construída la carretera de México a Puebla. A partir de esta fecha los gobiernos mexicanos han dedicado su mayor atención a esta rama de las comunicaciones.

Esta actividad constructiva ha sido desarrollada casi exclusivamente por el sector público representado por la Secretaría de obras públicas colaborando en ocasiones otras entidades oficiales.

La introducción del vehículo de motor en México tuvo efecto a principios del siglo, pero tuvieron que transcurrir aproximadamente 15 años para que estos vehículos se utilizaran en el transporte de pasajeros como servicio público, ya que anteriormente sólo constituían objetos de lujo y curiosidad. Se inició al servicio, primero, como coches de alquiler y, posteriormente, con motivo de una huelga de la compañía de traviás de 1917, se improvisaron elementales camioncitos para 5 pasajeros, montado sobre bastidores de coche; viguetas de madera, tablas de madera, tablas y mantenido para transportar al público, que utilizaban los servicios del tranvía.

Antes se habían realizado intentos de impulsar un servicio más o menos regular, que fracasaron por razón del pésimo estado de las calles y la poca atención de las autoridades.

Pasada la huelga de los tranvías, ya no fué posible para éstos recuperar toda su clientela, haciéndose el negocio cada vez más atractivo para los camioneros, que

no tenían rutas específicas, anunciando indistintamente sus corridas.

Antes esta situación de anarquía pronto apareció el fantasma de la competencia, tanto entre los propios camioneros como los tranvías, originando, a veces actos violentos.

El nacimiento de la línea y de la ruta ocurrió de manera espontánea, por la imposición violenta que realizaron los camioneros que vivían y operaban en un mismo rumbo de la ciudad, al agruparse y no permitir que otras intentaran la explotación del trayecto que ya consideraban propio.

Con el fin de evitar pugnas por competencia desordenada, se acordó la creación de un organismo que impusiera la armonía, construyéndose el Centro de Choferes que al unificarse con la federación camionera del Distrito Federal, dió origen a la alianza de Camioneros de México, que al principio solamente agrupaba a las líneas del Distrito Federal, pero con el transcurso del tiempo, se anexaron a ella las líneas foraneas y los grupos organizados de transporte de las ciudades más importantes de la República.

El autotransporte foráneo se desarrolló bajo condiciones similares a la ya descritas anteriormente en el transporte del D.F., operando por libre iniciativa,

sin restricciones ni reglamentos de ninguna clase, por parte de los gobiernos locales ni federal, sin embargo, se aprovechó en gran parte la experiencia sufrida por los camioneros urbanos.

2.- Que dice la Teoría de los Trabajadores del Auto
Transporte Público Federal de Carga.

Trabajos Especiales.

Mario de la Cueva define como "Trabajos Especiales":

"Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento."(40)

La ley federal del trabajo de 1970 los define como:

"ARTICULO 181. Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta ley en cuanto no los contraríen."

La Teoría Integral y Los Trabajos Especiales.

La teoría Integral como ente revolucionario de la justicia social naturalmente, no se conforma con la actual, lo vigente, lo establecido y rutinario, sino que se proyecta con vigor a conseguir el mejor bienestar para los trabajadores.

(40) De la Cueva Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Sexta Edición Tomo I: Editorial Porrúa S.A. México 1980., Pág. 449.

La teoría integral pretende y quiere romper la estrechez impuesta por la ley y pretende abarcar la totalidad de la sociedad trabajadora, de ahí pues que también le ha dedicado un capítulo en particular a los Trabajos Especiales, en nuestra ley se han establecido excepciones en relación con el principio de que a trabajo igual, salario igual, tomando en cuenta la categoría, así como causales específicos de despido o rescisión, debido a la naturaleza especial de dichos trabajos, comprendido que la reglamentación que los trabajos especiales confirma la teoría integral, a que quedan muchas actividades sin reglamentar como son los empleados de instituciones de crédito, los taxistas y otros que se tienen que regir con las normas generales de la misma ley federal del trabajo.

Así pues nuestra ley regula en su capítulo los trabajos especiales que comprenden los artículos del 181 al 353.

Los Trabajadores del Autotransporte de Servicio Público.

Los trabajadores del volante en servicio público plantearon a la comisión redactora del proyecto de la nueva ley federal del trabajo, una cuestión hondamente humana, el chofer, a quien Bernard Shaw dedicó su comedia Hombre

y super hombre, y de quien se han ocupado el conde de Keyserling en el Mundo que nace y Ortega en la rebelión de las masas, a veces sin entender la tragedia de una vida entregada al servicio del público, pero olvidada por las leyes y por los jueces, es uno de los grupos sociales a los que se refirió Victoria en la Asamblea Constituyente, en su frase citada y conocida: miran pasar pasar la justicia a la misma distancia que los separa de las estrellas.

El chofer es nuestro primer auxiliar en la vida diaria, ya que quizá no hemos reflexionado en el hecho de que las condiciones en que las leyes, los reglamentos y los jueces le obligaban a prestar sus servicios, son la causa determinante de su conducto, pues cuando toma el volante durante jornadas inhumanas, notoriamente excesivas dada la indole del trabajo, se ve forzado a ejecutar toda suerte de malabarismos para cumplir el número de vueltas al circuito que se le exige, o a transportar con premura los pasajeros y las mercancías, o a obtener la suma de dinero que ha de entregar diariamente a su patrón.

La batalla de los trabajadores del volante y la victoria lograda en la reglamentación de la nueva ley, es otra de las manifestaciones magníficas de la fuerza

expansiva del derecho del trabajo era incontenible y que era llegado el momento de volcarlo sobre la totalidad de la clase trabajadora. Dentro de ese espíritu, redactó el artículo 256 en la Ley Federal del Trabajo que dice:

"ARTICULO 256. Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores, y demás trabajadores que prestan servicio a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo."

Los trabajadores del autotransporte no se encontraban debidamente protegidos, ya que la simple aplicación de la Ley Federal del Trabajo no era suficiente dada la especial forma en que se presta este servicio.

Atinadamente el legislador de 1970 incluyó el capítulo VI del título VI relativo a estos trabajadores; para ello sin duda tomó como antecedente algunos contratos colectivos de trabajo ya existentes y las resoluciones que al respecto había emitido la Suprema Corte de Justicia, a las que haremos referencia en el cuerpo de este capítulo.

a).- Relación de Trabajo.

Si se considera que dado el régimen de otorgamiento de las concesiones o permisos para el servicio público de autotransporte, es frecuente que sea una persona física o moral, la concesionaria o permisionaria y otra diferente la propietaria del vehículo, encontraremos la dificultad que confrontaba con demasiada frecuencia el trabajador para saber quien era su patrón.

En la actualidad ya no existe este problema, pues el artículo 260 de la Ley federal del Trabajo en vigor señala que uno u otro o ambos permisionarios, concesionario o propietario del vehículo, son responsables solidarios de las responsabilidades derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

En lo que se refiere al trabajador, no puede existir duda, pues la sola prestación del servicio personal a bordo de un vehículo de servicio personal

de servicio público, de pasajeros, de carga o mixto, ya crea la figura jurídica del trabajador. Así lo especifica en forma por demás clara el artículo 256 de la ley de la materia, que establece que las relaciones entre estas personas y los permisionarios, propietarios del vehículo o concesionarios del servicio son de trabajo

y quedan sujetas a las disposiciones de la ley Federal del Trabajo.

b) Salario

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

La integración del salario excluye, por disposición expresa del artículo 129, la participación en las utilidades de la empresa y en razón de los criterios jurisprudenciales existentes, también excluye el pago de horas extras.

Como es de verse, los pagos a los trabajadores puede hacerse o ser fijados en muy diversas formas, sin que ello implique un cambio en el tipo de relaciones, que siempre serán de trabajo; en el caso de los trabajadores del autotransporte el artículo 257 del capítulo relativo, autoriza en esa variada forma de fijación, ya que pueden ser señalados por viaje, por distancia o por circuito o por porcentaje de boletos vendidos. Consideramos que debemos entender que en el caso de transportes de carga, puede establecerse, como de hecho se hace, con un porcentaje sobre el flete contratado.

El salario por viaje es generalmente utilizado para los vehículos que hacen servicio foráneo; así mismo los trabajadores en estos casos son frecuentemente contratados a porcentaje sobre los boletos vendidos, si se trata de pasajeros por autobuses, se usa como más frecuencia el pago por vuelta o sea por cada circuito completado en la ruta fijada o por los boletos vendidos. En el transporte urbano de carga lo más frecuente es el salario fijo por cuota diaria.

En cualquier caso y por disposición de la ley, la percepción del trabajador no puede ser inferior al salario mínimo legal, ya sea general o profesional.

Como puede darse el caso de un viaje, contratado el salario sobre esa base, se alargue por causas ajenas a la voluntad del trabajador, éste tendrá derecho a un aumento proporcional a los días de retraso. Igual sucede si se trata de un trabajo contratado por circuito si este se interrumpe por alguna causa que no pueda ser imputada al trabajador.

Una característica especial de este trabajo es que puede pactar salario diferente para trabajo igual, si se trata de unidades de diferente categoría.

Como además del salario diario líquido, es frecuente que los trabajadores perciban algunas prestaciones, para

los efectos del pago de las vacaciones y de las indemnizaciones, se está a lo que para todos los trabajadores señala la Ley, es decir, que el salario se constituye con el valor de todas y cada una de las prestaciones.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

c) Jornada

Respecto a la jornada no tiene especificación alguna, por lo que debe entenderse que el máximo será el legal, sin embargo, debemos hacer algunas consideraciones al respecto.

Cuando se trata de contratos por viaje, el trabajador tiene la libertad de desarrollar su jornada como mejor le convenga, es decir, que estando fijado que el viaje es por distancia o bien por ida y vuelta o determinado lugar, como se fija un término adecuado, la distribución de las horas de trabajo lo puede hacer el trabajador a su mejor conveniencia, aprovechando, por ejemplo, las horas de menor calor, o de disminución del tránsito, o bien suspendiendo a su arbitrio y reanudando el viaje a su criterio, pero la salvedad de que no debe tardar más de lo señalado, pues resultaría a su perjuicio

Esta situación tiene como resultado inmediato el que los trabajadores no puedan cobrar tiempo extra, salvo por un retraso en el camino que no les pueda ser imputado, como lo establece el artículo 257.

Con esta disposición, que permite la contratación en forma de por viaje y tal vez también en otras de las formas señaladas en el artículo 257, viene a ser

inoperante respecto de los trabajadores del autotrasporte el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia respecto a la inclinación del pago de otras prestaciones dentro del salario: se había sostenido que en el caso de prestaciones legales, el patrón debería probar en forma fehaciente que las partes convinieron que el salario pactado estaba incluida dicha prestación. Ahora ya la ley lo da por supuesto respecto del tiempo extra.

d).- Condiciones Especiales

Dentro de las condiciones especiales que la ley crea para este trabajo, encontramos que está a cargo de los trabajadores lo dispuesto en la fracción III del artículo 261, que es la obligación de respetar los lugares fijados para recibir o dejar carga o pasaje por el patrón.

Incluye el mismo artículo, en su fracción I una obligación que es genérica a todos los trabajadores, la de no ingerir bebidas embriagantes durante la prestación del servicio, pero con una importante modificación: El hecho de que esta prohibición abarca un lapso de 12 horas anteriores a la iniciación de la jornada de trabajo.

Asimismo están las disposiciones del artículo 262, que tiene algunas disposiciones similares a las de los trabajadores en general, pero da a los transportistas algunas específicas, que son: Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución (fracc. I) y hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia, sujeto a su conocimiento y a la existencia de las herramientas y refacciones adecuadas llevar el vehículo hasta donde pueda hacerse la reparación si puede circular (frac. IV) y en forma muy especial, el respeto a las disposiciones de tránsito y ordenanzas de las autoridades

o del patrón.

Encontramos en esta fracción varias obligaciones para el trabajador transportista; al tener que respetar las disposiciones de las autoridades de tránsito, deberá tener la autorización o licencia que ellas requieren para tripular un vehículo de servicio público; podrán ser motivo de rescisión el desobedecer las disposiciones que sobre circulación existan y, esto es importante, respetar las disposiciones de las autoridades (no del patrón) respecto de cuestiones técnicas. Esto nos lleva a pensar que resultados podrán tener para el trabajador el tripular un vehículo al que el patrón no hubiera instalado los dispositivos para evitar la contaminación ambiental, por ejemplo, que es una disposición técnica dictada por la autoridad.

Consideramos que el trabajador no podría ser responsable de las infracciones al reglamento relativo, pero si se impide la circulación de vehículo por esa causa, si tiene el derecho a cobrar salarios.

Por cuanto hace a los patrones transportistas, el artículo 263 les impone algunas cargas o responsabilidades adicionales a las que les corresponden por su carácter de empleadores; tiene la obligación de pagar por su cuenta los gastos de alimentación y hospedaje de los trabajadores

en viajes foráneos, cuando se retracen o prolonguen sin responsabilidad de aquellos; mantener los vehículos en correcto estado mecánico y respetar también las disposiciones de los Reglamentos de tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos. Esta última obligación correlativa de la que al respecto tiene el trabajador, viene a ratificar la posibilidad de rescisión a su cargo, si no cumple.

OTRAS PRESTACIONES

Como el capítulo referido al trabajo del autotransporte no establece otras condiciones, debemos de estimar que les son aplicables las demás disposiciones de la ley a los trabajadores y en consecuencia gozan del derecho de disfrutar de las vacaciones pagadas al igual que la generalidad de los trabajadores.

El artículo 73 de la ley también les es aplicable y por consiguiente tienen derecho al descanso semanal en domingo, correspondiéndoles cobrar el salario más la prima adicional en el caso de laborar en esos días, independientemente de gozar del día de descanso durante la siguiente semana.

Pero la excepción nuevamente se presenta en el caso

del contrato por viaje, puesto que si dentro del plazo normal del viaje contratado se comprendiera algún domingo, como ya está fijado el costo o precio del salario por viaje, el salario dominical y la prima extra estarían comprendidos en el pago estipulado.

Por cuanto hace a la participación en las utilidades de las empresas, desde luego es aplicable en su totalidad la disposición relativa de la ley, así como el contenido de la resolución de la comisión respectiva que se encuentre en vigor.

El derecho de sindicalización esta libremente ejercitado desde hace muchos años por los trabajadores del autotrasporte. Pocas deben ser las federaciones que no cuenten con algún sindicato de ellos es frecuente que secciones enteras de algunas centrales obreras estén constituidas por trabajadores autotransportistas de diversas especialidades.

El uso normal de los elementos legales, la solución que se dé en el futuro a los conflictos obrero empresariales en esta materia, la jurisprudencia que llegue a formarse, seguramente servirán para mejorar las garantías que por ahora la ley les da a los trabajadores del autotransporte

3.- Los Trabajadores del Autotransporte en la Realidad (Encuesta)

Dirigir una mirada rápida a la vida laboral del gremio del transporte implica indagar con ellos mediante preguntas directas acerca de sus condiciones de trabajo en la empresa.

Por ello recurrimos a un cuestionario común a 25 operarios los cuales fueron encuestados en la Junta Especial número tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje, los cuales solicitaron se omitiera su nombre.

Hacerlo en un tribunal implica encontrarnos con respuestas posiblemente caracterizadas por un ánimo adverso al patrón pero también es posible encontrar respuestas sinceras de parte del entrevistado ya que responden con libertad sin la presión del patrón.

El ánimo de preguntarles directamente a los operadores sobre sus condiciones de trabajo esta logicamente basado en descubrir con ellos como es su vida laboral.

De las entrevistas obtuvimos los siguientes datos:

1.- ANTIGUEDAD EN EL OFICIO DE OPERADOR.

R. DE ENTRE 3 Y 15 AÑOS.

INTERPRETACION: Entendemos que los entrevistados conocen bien el sistema operativo de lo que llamaríamos

industria del transporte de carga.

2.- EN CUANTAS EMPRESAS HAN LABORADO.

R.- ENTRE 3 Y 4

INTERPRETACION: Lo entendemos como la gran movilidad que existe en el empleo ya que su promedio de antigüedad en cada empresa fluctúa entre 2 y 3 y medio años, pues las condiciones de trabajo se han homogenizado en el ramo del transporte y resulta poco atractivo generar antigüedad en una sola empresa.

Además el oficio se presta a la existencia de conflictos laborales por el incumplimiento de las normas laborales protectoras del trabajador.

En este oficio la posibilidad de sufrir un accidente vehicular es muy alta, como alta es la posibilidad del despido por esa causa, donde es el operador quien generalmente resulta responsable a los ojos del patrón quien llega a cobrarles del salario los daños ocasionados al vehículo sin que en estos casos obtengan un auxilio solidario de la empresa, pues es el operador quien generalmente responde jurídica y económicamente de los percances.

3.- FORMA DE PAGO DEL SALARIO.

R.- POR COMISION.

INTERPRETACION: La forma generalizada de pago, es

el pago a comisión lenguaje neoliberal o moderno: invita al operador a ser muy productivo.

Este sistema opera como un trabajo a destajo, en donde la idea que predomina es que a mayor trabajo, mayor salario, pero el resultado de esta forma de pago no siempre es remunerado por cuanto a que las condiciones de trabajo, generalmente son puestas por el patrón en forma unilateral y donde el sindicato es una figura decorativa o francamente inexistente.

Decimos esto porque la comisión es un salario tarifado cuyo monto lo fijan los costos que formulan los administradores de las empresas sin intervención decidida de la representación sindical o individual del operador, el cual cuando se contrata se encuentra ya con un precio por su trabajo previamente establecido, lo cual para la economía de las empresas resulta el adecuado.

Generalmente no existe negociación en el salario, sino que al trabajador no le queda opción al contratarse o lo acepta o no se contrata.

Por ello ante la inexistencia de mecanismos de negociación para establecer o mejorar el salario, generalmente se traducen para el trabajador que quiere mejorar su salario, en trabajar más horas que las establecidas en la ley laboral.

4.- COMO SE DETERMINA EL SALARIO

R.- POR DETERMINACIÓN DEL PATRON.

INTERPRETACION: Aqui vale señalar que la negociación del salario por la vía sindical los entrevistados la omiten, sea que en realidad es la administración empresarial quien fija el monto y calidad de la remuneración o es que la representación sindical poco o nada hace en la fijación del salario dada la conocida vinculación que hay entre sindicato y empresa.

Solo encontramos el caso de que cuando el patrón es una persona física con poco personal, entonces entra una negociación directa entre el patrón y el trabajador, situación en la que existe una evidente ventaja del patrón.

5.- QUIEN CALCULA SU SALARIO.

R.- EL PATRON, DEPENDIENDO DEL VIAJE.

INTERPRETACION: Existe una tarifa y dependiendo de la distancia en kilometros se calcula la comisión por viaje.

Cabe hacer notar que al iniciar el viaje, el patrón entrega al operador una cantidad que él considera como gastos de viaje incluyendo combustible, casetas y reparaciones menores, "mordidas" al personal de tránsito, Etc.

La generalidad de los entrevistados señalan que los patronos no incluyen como gastos de viaje: ni comida,

ni hospedaje, ni servicios médicos de urgencias.

Se entiende que para el patrón el operador no entra dentro de "sus gastos" aún cuando para que el viaje pueda realizarse, el operario también necesita combustible (comida y descanso) y reparaciones (gastos médicos de urgencia).

Así, es el operador quien paga de su salario la comida que consume y debe dormir cuando puede en el camarote del vehículo, además de que corre por su cuenta atenderse medicamente en casos de urgencia, ya que no habrá una clínica del IMSS ala puerta del traylers.

Solo cubre una ayuda significativa para estos gastos cuando existe un retraso significativo de días en la carga o descarga de las mercancías y no es imputable al trabajador.

5.- HAY PUNTUALIDAD EN EL PAGO DEL SALARIO.

R. NO.

INTERPRETACION: Existe esta anomalía con innumerables casos ya que la adminsitración de las empresas generalmente requieren del trabajo comprobación de las cantidades que se entregan al inicio de cada viaje y por ello no hay fecha preestablecida para el pago de salarios.

6.- CUANTOS DIAS DESCANSA AL MES CON GOCE DE SALARIO

R. NINGUNO.

INTERPRETACION: El argumento central del patrón es

que en el pago del salario se incluye el pago correcto de la comisión devengada pues el salario corresponde exactamente a la tarifa de los kilometros recorridos y solo se paga al trabajador por el trabajo desempeñado, es decir solo tiene derecho a ganar cuando operan la unidad.

Esta es otra de las incontables violaciones a las normas protectoras del trabajador.

7.- EXISTEN DIAS PREDETERMINADOS PARA QUE DESCANSE.

R.- NO.

INTERPRETACION: La empresa en ningún caso de los entrevistados les otorga uno o varios días de descanso. El operador debe trabajar cuando así lo determine el patrón solamente que no haya viaje que realizar el trabajador puede optar por descansar pero eso si, sin gose de salario.

8.- CUANTOS DIAS DE VACACIONES DISFRUTA AL AÑO

R.- NINGUNO AL MENOS QUE EXIJA EL PAGO, PERO SOLO DESCANSO SI HAY RELEVO.

INTERPRETACION: La mayoría de los entrevistados dijo no tener período vacacional, la respuesta que pusimos de ejemplo nos revela que la mayoría de los operadores no tiene del patrón una actitud comprensiva, sino más bien de opresión, ignorando los mínimos beneficios establecidos en la ley laboral.

Como podemos ver, los sindicatos obreros no juegan ningún papel relevante en la defensa de los derechos laborales, pues no existe un equilibrio entre el trabajo y el capital pues esta prestación al igual que otras se niegan sistemáticamente a los operadores.

9.- TIENE UN HORARIO FIJO, PARA SALIR DE VIAJE.

R.- NO, A LA HORA QUE LO PIDA LA EMPRESA;

INTREPRETACION; Tal parece que son las necesidades de la empresa las que rigen en todo momento el ritmo de trabajo. Esta situación prevalece en toda empresa ya que es esta la que controla los sistemas y metodos de trabajo.

Es la empresa la que fija los momentos y ritmos de producción, pero se ha llegado a tal punto que el ser humano-trabajador es meramente una pieza más con la que funciona la maquinaria productiva.

La relación laboral es una relación de subordinación del trabajador al patrón, y en esta relación en que se pone en manos del empleador la posibilidad de explotar la mano de obra a su beneficio, la subordinación escapa de la ley para convertirse en una relación de dependencia que se rige por las leyes de mercado, pero esas leyes no benefician a toda la sociedad sino solo a los intereses del capitalista.

El caso no significaría atropello para los derechos

del operador si no tuviera que esperar en incontables ocasiones 1,2,3,4,5,6,7,8, o hasta más horas, en las instalaciones de la empresa para recibir una orden de viaje. Pero no obstante que el operador espera estas horas para recibir la orden de viaje, no recibe un solo centavo por esta espera que para el trabajador es tiempo muerto.

Es notorio que el trabajador no espera un día, sino que incluso espera semanas, pero no recibe ni salario, ni alimentos ni nada, solo la esperanza de poder trabajar al día siguiente.

No es de olvidar que durante este tiempo aunque el operador este subordinado en espera de trabajo, la empresa no paga un solo centavo.

10.- ACOSTUMBRA UN HORARIO PARA TOMAR ALIMENTOS

R.- NO.

INTERPRETACION: Puede ser que algunos operadores hayan adquirido buenos hábitos alimenticios, o que su escolaridad les permita elegir las mejores costumbres, pero nada de esto opera si las condiciones en que se presta el trabajo no lo permiten.

Hay situaciones que el operador puede manejar pero hay otros que no, y entre estas últimas están las ordenes que recibe el patrón consistentes en realizar los viajes en el tiempo que ha preestablecido el empleador.

Si la orden es de Urgente el operario no tiene más remedio que manejar de conformidad al tiempo que le fijen para realizar el viaje, en estas condiciones no tiene mas remedio que manejar de 12 a 15 horas continuas. Por ello aquí los buenos hábitos alimenticios no funcionan.

Otras imponderables son la competencia entre los propios trabajadores-apoyada por el patrón- que entre ellos mismos compitan por ser más productivos y es esta competencia algunos operadores se olvidan de alimentarse adecuadamente, por lo tanto mucho menos tienen el descanso necesario para recuperar energías.

11.- CUANTAS HORAS MANEJA AL DIA

R. DE 12 A 19 HORAS DIARIAS EN PROMEDIO.

INTERPRETACION: No parece haber en el ramo del transporte vigilancia por parte del estado sobre la higiene y seguridad en el trabajo.

La explotación de la fuerza de trabajo no solo se realiza por medio de la baja retribución al trabajo asalariado, sino en la prolongación de la jornada de trabajo, yendo más allá de los mínimos constitucionales.

Es sorprendente como los organismos encargados de aplicar la ley laboral admiten como cosa normal que el trabajo de los operadores se realice en jornadas que se prolongan mucho más allá de la jornada constitucional de 8 horas.

Dentro del marco de interpretación jurídica la ley laboral nos dice que la jornada de trabajo es: "el tiempo durante el cual el operario se subordina al patrón respecto al trabajo contratado, inclusive llega a considerar que el tiempo que el trabajador ocupe en tomar alimentos dentro del establecimiento cuando no pueda salir de él se considera como tiempo efectivo de trabajo.

Por ello los entrevistados responden que su jornada de trabajo es de 24 horas al día. Y es que en el sentido estricto de la ley, están en lo correcto.

Desde el momento en que el operador inicia el viaje están en evidente subordinación al patrón puesto que en ningún momento ellos pueden disponer libremente de su tiempo.

La mayoría de los contratos establece la obligación de realizar viajes en carreteras nacionales e incluso en el extranjero, cuyos recorridos duran inclusive semanas.

Desde el momento en que salen de su base, los operadores son responsables del vehículo y de su carga, aún en el tiempo que destinan para comer, descansar o dormir, están en franca subordinación al patrón pues es impensable que en el tiempo que destinan a comer o descansar abandonen el vehículo a su suerte o puedan retirarse a sus hogares a descansar o para asuntos

personales.

Durante las 24 horas del día ellos tienen la responsabilidad de llegar a su destino y realizar el trabajo contratado.

Los operadores duermen en el vehículo puesto que no hay hotel, comen en lugares ubicados en la ruta, no porque sea su gusto sino porque son responsables de cuidar el desempeño de su trabajo.

Cuando hay descomposturas del vehículo, el operador no abandona el vehículo y se va a su casa, tiene el deber de informar al patrón y de vigilar el vehículo en el lugar en que se encuentre.

Lo mismo ocurre cuando por causas imponderables el viaje se retarda por la saturación en la carga o descarga del viaje, casos en que el operador debe esperar días enteros para realizar tales operaciones, y tampoco puede abandonar el vehículo e irse a descansar.

Pero he aquí que hasta el día de hoy impera en los tribunales de trabajo la interpretación de que es la forma de pago la que determina la jornada de trabajo y no aplican el verdadero sentido protector de la Ley Federal del Trabajo y sobre todo de la Carta Magna que establecen primordialmente la protección de la salud física y mental del trabajador de tal manera que la jornada de trabajo

debe tener un límite que les garantice, independientemente de cual sea la especial naturaleza del trabajo, del contrato o de la remuneración salarial.

Dicha interpretación ha provocado y provoca una explotación inhumana del trabajador.

Se da el caso de que cuando el trabajador reclama el establecimiento de una jornada de 8 horas diarias o cuando reclama el pago de tiempo extraordinario de trabajo, los tribunales jurisdiccionales niegan la procedencia de tales derechos; las razones que motivan tal criterio son que el trabajo se contrata por viaje y no por día de trabajo y que dada la especial naturaleza del trabajo contratado es imposible fijar una jornada de 8 horas, lo cual haría imposible el desempeño del trabajo.

Los tribunales Federales de segunda instancia han llegado, sin razón alguna, a considerar que es humanamente increíble que un operador pueda laborar 24 horas continuas de trabajo, y por lo tanto es improcedente el reclamo de tiempo extraordinario.

Los actuales criterios de los funcionarios judiciales permiten que bajo la celebración de contratos de trabajo cuya remuneración se fija por viaje, se llegue a la moderna esclavitud asalariada.

No hay esperanza de que un trabajador consiga mediante

sentencia laboral que limiten su jornada al máximo constitucional. Lo anterior a pesar de que no exista, salvo en casos muy especiales razones técnicas, materiales o jurídicas para lograr que las empresas reduciendo sus ganancias establezcan periodos de descanso y salarios remuneradores que permitan jornadas de trabajo que garanticen la salud del trabajador.

12.- ACOSTUMBRA UN HORARIO PARA MANEJAR.

R.- NO.

INTERPRETACION. Al no existir un horario para iniciar el viaje, tampoco en la mayoría de los casos existe un horario para manejar, pues el tiempo de manejo se adecua a la hora de salida, a las condiciones de la carretera, al clima, a la urgencia del viaje, a la competencia etc.

13.- ACOSTUMBRE UN HORARIO PARA DESCANSAR.

R.- SI ES LARGO EL VIAJE, SE DUERME DE LAS 22:00 A LAS 2 o 3 DE LA MAÑANA Y DE AHI MANEJO TODO EL DIA.

14.- QUE FACTORES PROVOCAN CON MAS FRECUENCIA LOS ACCIDENTES:

R.- EL CANSANCIO.

INTERPRETACION.- Un gran número de accidentes en carretera lo provocan el agotamiento físico. aunque es ilustrativo ver como en las notas periodísticas aparece

el operador como irresponsable y causante de las colisiones.

Un gran número de vidas humanas se pierde por esta causa.

15.- EXISTE LA COMPETENCIA ENTRE LOS PROPIOS TRABAJADORES.

R.- SI, MUCHA.

INTERPRETACION.- La mayoría de los trabajadores refieren que esta competencia es reflejo de la falta de solidaridad y de conciencia entre los trabajadores.

Pero también se deja ver la mano negra del patrón quien la fomenta, ya que premia con buenas referencias al operador más productivo, recurre a poner como ejemplo a seguir al trabajador que produce más viajes.

Ello no tiene nada de extraño en la conducta de los patrones, pues su objetivo es la ganancia. pero es que dadas las condiciones en que se presta el trabajo, el operador que desea ver el ejemplo para sus compañeros debe realizar cuantos viajes le ordene el patrón sin reparar en que tiene que descansar y reparar sus energías.

Pero no solo son los apapachos que el trabajador espera del patrón, sino que espera un mayor salario.

En esta competencia que realizan los operadores por hacer el mayor número de viajes, el gran ganador siempre

lo es el patrón.

16.- EXISTE EL CONSUMO DE DROGAS.

R.- SI, PARA RENDIR MAS EN EL TRABAJO.

INTERPRETACION: En este tipo de trabajo, los enervantes son de consumo cotidiano, costumbre que es alimentada por la soledad, las presiones económicas, laborales y en la mayoría de los casos, como DOPING ya que los aparta de una realidad laboral que soportan bajo presión.

Las drogas les permiten aliviar momentaneamente el sueño, el cansancio y la fatiga. Los drogas sustituyen un buen descanso, una buena alimentación y sobre todo condiciones de trabajo decorosas y humanas.

17.- TIENE USTED SINDICATO

R.- NO.

INTERPRETACION: Los entrevistados manifiestan no tener sindicato en su empresa, este dato es significativo y es que la mayoría de las empresas tienen celebrados contratos colectivos con sindicatos de membrete.

Así mismo los operadores cuestionados manifiestan tener ningún contacto con la vida sindical y no han estallado huelga alguna durante su vida laboral.

No conocen a sus líderes ni tampoco conocen un estatuto sindical.

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

1.- El estudio de las sociedades humanas a través de la historia nos revela que las aspiraciones supremas del hombre han sido la libertad y la justicia social, por las que ha venido luchando incesantemente para alcanzar una vida digna y decorosa.

2.- La jornada de trabajo ocasiona el desgaste físico y mental del trabajador en tales circunstancias proponemos un estudio a efecto de establecer el grado de descaso que debe gozar un operador de trailer para asegurar su salud e integridad.

3.- No se puede olvidar otro elemento esencial en la relación laboral, siendo este el salario, que debe ser suficiente y que aunado a una bien programada jornada de trabajo, se complementaría y ofrecería al trabajador y a los suyos una vida digna y decorosa.

4.- El pagar un salario es obligación fundamental del patrón, es una forma de remunerar el trabajo, un cambio de prestaciones que se producen entre el trabajador y el valor que este representa.

5.- En el México antiguo encontramos que las únicas leyes que hablan de protección laboral son las Leyes de Indias en las que se encuentran algunas reglamentaciones importantes como Libertad de Trabajo, regulación de la

Jornada de trabajo, Salario Justo, Pago de Salario en Efectivo, Pago de Salario Integro, y no podemos menos que admirar su humanitarismo

6.- Las Constituciones anteriores a la de 1917, no se preocuparon por la clase trabajadora ni los graves problemas que le acontecían como es le de la regulación de la jornada de trabajo, los salarios, ni mucho menos se preocupaban por catalogar los diferentes trabajos que ya entonces existían.

7.- México es el primer país donde nace un derecho constitucional de tipo social que consagra garantías sociales para la clase trabajadora, de tal suerte que al crearse el artículo 123 constitucional se le da mas protección a la clase obrera.

8.- En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se reglamenta la jornada laboral, el salario, pero nada se habla del trabajador del autotransporte.

9.- En la Ley Federal del Trabajo de 1970, es cuando se incluye en la misma el trabajo del autotransporte público federal de carga, de manera específica.

10.- La Organización Internacional del Trabajo en su Convenio 153, regula la duración del trabajo y periodos de descanso en los transportes de carreteras, convenio que México firmó y el cual jamás ha puesto en práctica,

tan es así que de la encuesta realizada ninguno de los trabajadores entrevistados sabían de la existencia de dicho convenio.

11.- La forma de pago a comisión por viaje los excluye de los beneficios legales como días de descanso con salario íntegro, vacaciones, pago de días festivos, pago de tiempo extraordinario establecido en la ley, no existe un límite a la jornada de trabajo.

12.- La forma de pago genera condiciones de competencia en el trabajo que consume la salud física y mental del operador que con el consumo de drogas sustituyen necesidades que la ley les otorga como son el descanso suficiente y la alimentación adecuada perdiendo así conciencia de sí mismos provocando una depreciación de valores como la solidaridad, la defensa de sus derechos por los medios adecuados.

13.- Existe una inadecuada interpretación de la autoridad jurisdiccional por cuanto a sostener que los trabajadores del ramo del autotransporte al obtener su remuneración a comisión por viaje realizado no tiene derecho a reclamar un jornada de trabajo en términos de lo que establece la Constitución y su ley reglamentaria.

La cual puede interpretarse como el derecho del patrón a usufructuar el trabajo asalariado por el tiempo necesario

para realizar sus metas de producción no importando cuando extenuante sea la jornada de trabajo con tal de cumplir con el pago convenido.

14.- La Ley debería incluir un artículo especial para la regulación de la jornada de Trabajo, para los Trabajadores del auto Transporte Público Federal de Carga.

15.- También por lo tanto deberá incluirse un artículo que obligue a las empresas a poner en practica los Convenios que México ratificó con la O.I.T. como es el caso del convenio 153, que esta ratificado pero jamás se ha puesto en práctica.

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

- 1.-Aguilar Efren Jose: Apuntes de Filosofía del Derecho, Editorial Talleres Litograficos Virginia, 1970.
- 2.-Anaya Sanchez J. Federico: Derecho Ocupacional, Editorial N. U.E.V.A. S. de R.L., México 1956.
- 3.-Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, VOL. II, Editorial Omeba Buenos Aires Argentina 1963.
- 4.-Cit. Por Guillermo Cabanellas. Ciencias Jurídicas y Sociales, Organo de Divulgación científica de la Asociación de Estudiantes de Derecho de la Universidad de el Salvador, Tomo IX, Enero-Junio 1964.
- 5.-Canton Moller Miguel: Los Trabajadores Especiales En La Ley Laboral Mexicana, Editorial Cardenas Editor y Distribuidor Primera Edición, México. 1977.
- 6.-Carro Igelmo: Historia Social del Trabajo, Editorial Urgel, 51 Bis, Barcelona 1977.
- 7.-De Miguel Juan Palomar: Diccionario para Juristas, Editorial Mayo, México 1981.
- 8.-De Buen Nestor: Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, Editorial Porrúa, S.A. México 1970.
- 9.-De Buen Nestor; Derecho del trabajo Tomo I, Editorial Porrúa S.A. Septima Edición México 1989.

- 10.-De La Cueva Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México 1980.
Estudios Sobre Derecho Laboral: Homenaje a Rafael Caldera, Editorial Sucre, Caracas 1977.
- 11.-Gide Charles: Curso de Economía Política, Buenos Aires, 1944.
- 12.-García Roque: Sinónimos Castellanos, Editorial Sopena, Buenos Aires Argentina 1955.
- 13.-Gordon M. David: Trabajo Segmentado, Trabajadores Divididos, Editorial, Ministerios de Trabajo y Seguridad, Tercera Edición 1986.
- 14.-Garrido Fernando: Historia de las Clases Trabajadoras, Editorial Zero S.A. México 1970.
Historia del Derecho Español: Barcelona 1927, Tomo I.
- 15.-Hilf Humbert Hugo: La Ciencia del Trabajo, Editorial Rialp S.A. Séptima Edición Madrid 1963.
- 16.-Harry Brawman: Trabajo y Capital Monopolista, Editorial Nuestro Tiempo, Tercera Edición, 1980.
- 17.-Juan Pablo II: Pensamiento Social, Trabajo Humano y Sociedad Contemporánea, Primera Edición 1988.
- 18.-Marx Carlos y Federido Engels: Trabajo Asalariado y Capital Obras Escogidas, Tomo I 1966.
- 19.-Manuel Alonso Olea: Derecho del Trabajo VI Edición, Universidad de Madrid Facultad de Derecho Madrid 1986.

20. P. Nikitin: Economía Política, Editorial Fondo de Cultura Popular S.R.L. México D.F. 1962.
21. Perez Botija Eugenio: Salarios, Madrid, 1944.
22. Ruiz González Raúl: El Salario, Universidad Autónoma de Cochabamba, Publicaciones de la Facultad de Derecho, Bolivia 1946.
23. Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa S.A. México 1962.
24. Lena Ramirez Felipe: Leyes Fundamentales de México (1808-1957) México D.F. 1957.
25. Von Kleimwcter Federico: Economía Política, 1953.
26. Zarco Francisco: Crónica del Congreso Extraordinario Constituyente (1856-1857) Editorial Fondo de Cultura E.S.A. Primera Edición México D.F.
27. Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, Alberto Trueba y Jorge Trueba Barrera Editorial Porrúa S.A. México 1966.
28. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Ratificados por México, Tercera Edición, Secretaría de Trabajo y Previsión Social México 1984.