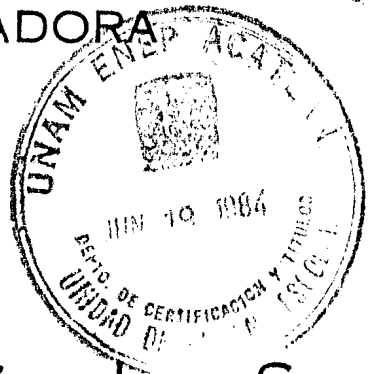




Universidad Nacional Autónoma de México
 ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
 ACATLAN



**EL DERECHO DEL TRABAJO
 TUTOR DE LA CLASE
 TRABAJADORA**



T E S I S
 QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
 LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
JOSE CUTBERTO MEZA LIMON



Acatlán de Juárez, Edo. de México, Julio 1984



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

C O N T E N I D O

	Página
Introducción	1
Capítulo I. Antecedentes históricos	3
a) Situación en el país a principios del siglo actual	4
b) Las leyes de trabajo en el periodo preconstitucional	25
c) El constituyente	32
d) Leyes del trabajo posteriores a 1917	36
e) Ley Federal del Trabajo de 1931	47
Capítulo II. El porqué del artículo 123 constitucional	52
a) Discusión del artículo quinto constitucional	56
b) Las intervenciones de Jara, Victoria y otros constituyentes	60
c) La propuesta del diputado Froylán Manjarrez	68
d) La aprobación del capítulo del trabajo y de la previsión social	70
Capítulo III. La ideología del derecho del trabajo	75
a) Derecho proteccionista	79
b) Derecho reivindicatorio	91
c) Disposiciones en la Ley de 1931 y en la de 1970	101

Capítulo IV. Desarrollo del derecho del trabajo	112
a) <i>La protección del salario</i>	113
b) <i>La jornada de trabajo</i>	182
c) <i>La seguridad industrial</i>	195
d) <i>La higiene en el trabajo</i>	222
e) <i>Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa</i>	238
f) <i>Otras prestaciones laborales</i>	244
Conclusiones	255
Bibliografía	257

INTRODUCCIÓN

La difícil área del derecho del trabajo, con sus grandes polémicas y demagógicas controversias conflictivas, que desde su origen han sido provocadas, se compone de facetas históricas que hoy día hay que estudiar para comprender por qué surge el derecho laboral.

Sobre este tema se debe realizar un análisis concienzudo, desde su inicio hasta nuestros días, estudiando a los personajes precursores que propugnaron una verdadera lucha de clases como auténticos revolucionarios sociales, que velaron por lograr la garantía de derechos mínimos, que aseguraron al proletariado un equilibrio de fuerzas, siempre en beneficio de sus herederos, patrimonio legado de mártires; estos principios los hicieron realidad los constituyentes de Querétaro estableciendo normas mediante las cuales lograron la protección y reivindicación del obrero, con lo cual se niveló la balanza de la justicia entre capital y trabajo.

El derecho del trabajo es variable, es decir, debe adecuarse a la época y al tiempo en que se vive; jamás podrá ser rígido ni mucho menos estático, pues es cambiante por naturaleza. Los cambios que se hagan serán siempre en beneficio de la clase trabajadora.

Por ello, reitero en este trabajo mi juicio de que el derecho laboral tiene que ser, necesariamente, un derecho coordinador de los factores de la producción y no un derecho unilateral en favor de algún sector en particular.

Así, el derecho del trabajo no es de izquierda o de derecha. Es una disciplina que tiende a organizar los factores de la producción, que busca proteger fundamentalmente al hombre que trabaja porque lo considera, no una máquina más del engranaje social, sino una persona humana.

El derecho del trabajo es un derecho inacabado, es un derecho dinámico, que con el tiempo se renueva parcialmente, que cambia y sin embargo sigue en esencia siendo el mismo.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

al Situación en el país a principios del siglo actual

Iniciamos nuestro estudio con una reseña sobre aquel hombre tan criticado que se mantuvo un largo período en el poder, el general don Porfirio Díaz; con su dictadura, dejó para la historia un tema polémico acerca de su gobierno.

Porfirio Díaz fue un gran soldado; participó en batallas importantes para los mexicanos, tales como la de Mihuatlán, La Carbonera, Cumbres de Aculzingo y la gloriosa del 5 de mayo de 1862 en Puebla, sobresaliendo en sus acciones militares, por lo que obtiene ascensos importantes dentro de la milicia.

Inteligentemente utiliza el prestigio que adquirió en las batallas antes mencionadas, para dedicarse a la política, campo en el que logra una carrera vertiginosa. En primer lugar ocupa el puesto de Jefe Político de Ixtlán, Oaxaca, y en diversas ocasiones figura como diputado del Congreso de la Unión, adentrándose de esta forma en los asuntos políticos del Gobierno; interviene en el Plan de Ayutla, proclama los planes de La Noria y de Tuxtepec.

Como consecuencia, el general Porfirio Díaz asumió, por vez primera, la presidencia de la República el 28 de noviembre de 1872 y terminó su período en 1880. A partir de 1884 ocupa la Presiden

cia en repetidas ocasiones hasta el 25 de mayo de 1911, cuando el pueblo mexicano lo derrocó.

El señor Díaz, con su gran vivacidad política que se adecuaba a las necesidades de su tiempo, hábilmente seleccionó su gabinete, con el que empezó la organización de un régimen oligárquico; al mismo tiempo se formaron grupos y partidos ambiciosos constituidos por los burgueses; a estos grupos el pueblo mexicano los llamó "Partido de los Científicos", mote que ellos aceptaron cínicamente. Esta definición queda apuntalada por Buiwes cuando dice: "Una dictadura es una banda compuesta y formada de políticos, profesionales, intelectuales, industriales y negociantes, que agrupados como banda, son los más aptos para dominar". Una vez formado este grupo, en poco tiempo se enseñorea de los campos político, social, económico y administrativo del gobierno, apropiándose del control del Estado, de las secretarías de Estado y del gobierno de los estados y de los municipios.

Díaz solapa esta situación por conveniencia propia y permite el ingreso de capital extranjero; concede a éste la explotación de recursos naturales del país, con lo cual se inicia la marginación que parecía que nunca se iba a frenar; además se veda el desarrollo intelectual, cultural, económico y social del país. Únicamente los hijos de los acaudalados capitalistas tenían acceso a la cultura, recreación, técnica y profesión; para los hijos de campesinos y obreros sólo existía el silabario, único y exclusivo texto de capacitación.

Además el régimen porfirista prohíbe todo intento o tendencia liberatoria; coarta la libertad de prensa, imprenta, reunión, expresión y trabajo, e incluso llega al grado de privar de la vida a todo aquel que intentara una coalición. Esta situación provoca el descontento general, que es como un rayo de luz en medio de las ti nieblas para la población obrera y la campesina, y que fue creciendo hasta romper las cadenas que las ataban, finalidad mediata del pueblo mexicano; tal rompimiento se logra, primero mediante el brote de grupos aislados que se levantan en armas contra la opresión de gobierno y capitalistas, y culmina con el triunfo lógico de la Revolución Mexicana al derrocar al dictador.

Uno de los personajes que influyeron más desde el inicio de esta revolución fue el inmortal orfebre de la libertad, don Ricardo Flores Magón, quien con su doctrina de tendencias sociales penetra en la conciencia del pueblo mexicano, orientándolo y motivándolo para sacudirse la opresión de que era objeto.

Flores Magón también fue víctima de las injusticias del dictador, y por ello se propuso luchar contra el poder que dominaba en esa época al mundo, la anarquía.

Este revolucionario atacó a la dictadura por medio de proclamas y manifiestos, y provocó la generación de un nuevo derecho del trabajo, que despertó a la clase trabajadora con sus ideas revolucionarias y se enfrentó con gran heroísmo "al régimen dictato-

rial del general Porfirio Díaz, gobierno de latifundista y propietarios"¹. Flores Magón encabezó diferentes movimientos libertarios de esencia humanitaria y social; su finalidad fue el beneficio de obreros y campesinos. El 28 de septiembre de 1905, en San Luis Missouri se gestó el documento del *Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana* de la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito por Ricardo Flores Magón y su hermano Enrique.²

El 10. de julio de 1906, también en San Luis Missouri, constituyen "el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos":

Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano

"21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los 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.

¹ Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría integral*. 5a. edición corregida, aumentada y reafirmatoria de conceptos sociales. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980, página 3.

² A Ricardo y Enrique Flores Magón se les consideraba como liberales en toda la República, menos en la península de Yucatán. *Apuntes Derecho del Trabajo I*, por el Lic. Cantón Moller Miguel, 21 de abril de 1980. Acatlán de Juárez, Estado de México.

- "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 del salario mínimo.
- "24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.
- "25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro, en buen estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
- "26. Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.
- "27. Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- "28. Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.
- "29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
- "30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

"31. Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue, al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

"32. Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros; no permitir en ningún caso que a los trabajadores de la misma clase se se pague peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

"33. Hacer obligatorio el descanso dominical".³

Los integrantes del Partido Liberal Mexicano, conscientes de que mientras México estuviera gobernado por Díaz, era en vano realizar peticiones que beneficiaran a la clase obrera, en su Programa y Manifiesto suscribieron, por lo tanto, puntos de mayor beneficio inmediato para la clase trabajadora, y fue secundaria la petición al derecho de huelga.

El documento del Programa y Manifiesto de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito el 1° de julio de 1906,

³ Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit., páginas 3-4.

fue el que dio origen al inicio de luchas sociales de liberación del proletariado, por lo que "el porfiriato recurrió a la violencia, asesinatos, derramamientos de sangre proletaria, y el periódico del caudillo Ricardo Flores Magón hace presencia nuevamente, comunicando al pueblo mexicano los sucesos de los movimientos obreros, convirtiéndose en el periódico revolucionario por antonomasia".⁴

Huelga de Cananea

A los mineros de Cananea, Sonora, les correspondió el histórico privilegio de levantarse en huelga sin medir el peligro ni las consecuencias; en forma resuelta y valiente se opusieron a sus explotadores y al régimen porfirista.

En el mineral propiedad de la poderosa The Cananea Consolidate Copper Co., se empezó con la lucha secreta de huelga para obtener el éxito.

En la noche del 16 de enero de 1906, en casa del señor Cosme Aldama, se reúne un grupo de obreros para constituir y reglamentar la sociedad que le llamaron Unión Liberal Humanidad, constituida por: presidente, Manuel M. Diéguez; vicepresidente, Francisco M. Ibarra; secretario, Esteban Baca Calderón.

La Unión Liberal Humanidad da conocimiento de su constitución a Ricardo Flores Magón, presidente de la Junta Organizadora del Pais

⁴ Ídem, página 5.

tido Liberal Mexicano, con sede en San Luis Missouri; le notifican que se una y le envían copias de las bases de su constitución.

Los patrones no podían quedarse tranquilos ante la amenaza de huelga, y la noche del 31 de mayo de 1906, los mayordomos de la mina Oversight reúnen a los obreros antes de su salida para indicarles que al otro día, los que no fueran despedidos tendrían que trabajar con nuevos salarios y mayor rendimiento.

La jornada en la mina era de dos turnos; el primero, de las seis de la mañana a las seis de la tarde; el segundo, de las seis de la tarde a las seis de la mañana; doce horas de trabajo continuo por tres pesos de salario.

Durante la noche los mineros se encuentran agitados y dispuestos a oponerse a las nuevas disposiciones; a las cinco de la mañana del día primero de junio se junta en el fondo de la mina un núcleo gigantesco de mineros para protestar contra la nueva reglamentación; sin esperar a que termine la jornada de trabajo suspenden sus labores; sus compañeros del primer turno se unen a los demás y se niegan a cumplir con sus labores al grito de ¡cinco pesos y ocho horas de trabajo, viva México!

Inmediatamente los obreros y operarios de la minería se dedican a buscar a los directivos de la sociedad Unión Liberal Humanidad, y le delegan al presidente, Manuel M. Diéguez, y al secretario, Esteban Baca Calderón, la representación y dirección de su movimiento; al saber que aceptan, los obreros huelguistas se sienten protegidos y levantan su ánimo.

A las ocho de la mañana, por conducto de agentes de la policía son informados del problema el presidente municipal del mi neral, doctor Filiberto V. Barroso; el comisario de Ronquillo, Pablo Rubio, y el juez auxiliar, Arturo Carrillo, a quien se le exponen los problemas. Se convoca a una reunión mixta de obre ros y patronos, y a las diez de la mañana ocurren los líderes huelguistas a las oficinas de la empresa, donde se encontraba el apoderado de la mina y las autoridades del pueblo.

Para esos momentos la noticia ya se había esparcido por todo el rumbo, y los trabajadores de la fundición La Concentradora de Metales y las minas El Capote y La Demócrata secundan a los obreros de la mina y los apoyan.

Los huelguistas presentan un memorándum con los siguientes puntos:

"1° Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2° El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

- I. La destitución del mayordomo Luis (nivel 19).
- II. El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo.
- III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co., se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan no bles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

V. Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación ten
drá derecho a ascenso, según se lo permitan sus apti
tudes".⁵

Manuel M. Diéguez, en las pláticas de avenencia, fundamenta verbalmente cada una de las peticiones del memorándum, ante la comisión de patronos y sus representantes. El primer punto, arguye Diéguez, es un acto social para la clase trabajadora; reduce la jornada excesiva de doce horas a ocho horas de tra
bajo, y se fundamenta en que el exceso de trabajo acaba pre-
maturamente con la vida del hombre; si éste resiste, queda de
samparado y sin protección de una seguridad social.

En el segundo punto, señala con gran visión la desigualdad que existe e invoca el principio de equidad; sostiene su tesis de que a trabajo igual, salario igual, trato y retribución iguales.

En el tercer punto, establece un salario mínimo, necesario para la subsistencia del trabajador, regularizándolo por zonas conforme a exigencias que éstas requieran.

El quinto punto hace un reconocimiento del obrero mexicano a fin de que por sus aptitudes obtenga ascensos escalafonarios e incremento en su salario.

El abogado que representa a la empresa, sin entrar en polémi
cas rehúye toda discusión y califica de absurdas e improceden
tes las prestaciones reclamadas. Las autoridades del pueblo tam
bién presionan a los huelguistas con objeto de que levanten el paro.

⁵ Ibídem, páginas 5 y 6.

El comité de huelga rechaza todo tipo de proposiciones y enfrenta las amenazas, haciendo la advertencia de que la huelga seguiría su curso hasta que se resolvieran con justicia sus peticiones.

Los huelguistas organizan un mitin, donde se les une más gente, y hacen general la huelga y suspenden toda actividad en el mineral.

Al llegar los manifestantes a la maderería se enteran de que las puertas están cerradas y los obreros dentro. Sin saber que el presidente de la compañía minera, William C. Green, les prepara una trampa, los huelguistas demandan a gritos la solidaridad de sus compañeros; la respuesta a sus gritos son manguerazos de agua fría que los baña de pies a cabeza, incluye a la bandera nacional y sus banderas de huelga.

Esta provocación a los obreros y el atropello a la enseña patria enciende la ira de los huelguistas, quienes se lanzan sobre las puertas, forzándolas y abriéndolas; George A. Metcalf, el gerente, los recibe a tiros con un rifle, y varios obreros caen al suelo.

La violencia impera: los obreros de la maderería matan al hermano del gerente e incendian las oficinas; los obreros se dirigen al palacio municipal y allí pieren 6 de ellos por balas asesinas; al ser repelidos, los obreros saquean la casa de empeño y se arman para repeler el ataque; sin embargo, al caer la tarde se hallan sin parque y se ven obligados a huir.

El capitalista extranjero William C. Green dispone que el coronel Kosterlisky avance hasta Cananea con 20 rurales y 30 policías federales mexicanos. El 2 de junio el coronel Thomas Rynnign encabeza una fuerza de 275 "rangers", soldados de las fuerzas rurales de Arizona, para proteger la compañía. Esta fuerza viaja en un tren especial de Arizona, y el gobernador de Sonora, Rafael Izabal, viene en el mismo tren, es decir, no sólo no protesta por la invasión de nuestro territorio sino que apoya a los extranjeros.

El ejército extranjero ataca a nuestros obreros y asesina a varios de ellos; ante el desigual enfrentamiento, los obreros tienen que rendirse, y son aprehendidos.

Al igual que un día anterior, las oficinas telegráficas no cesan de transmitir y recibir mensajes que intercambian los más altos funcionarios con sus inferiores y los verdugos con sus superiores.

Poco después de medianoche las fuerzas armadas extranjeras regresan apresuradamente por órdenes del capitán Rynnign.

Apartir del 3 de junio el ambiente, de violento se transforma en pasivo y después de dos días de brutales agresiones, el general Luis Torres, jefe de la zona militar, quien, al igual que el gobernador del estado, se confabula con los capitalistas de la Cananea, se presenta en el mineral cuando ya no hay caso.

No obstante que los huelguistas informaron al general Torres de la situación, éste les pide que vuelvan a reanudar sus labores y a terminar con la huelga en un plazo de 24 horas; los amenaza diciendo

que el que se niegue a cumplir dicha orden será incorporado in mediatamente a las filas de los batallones de línea del ejército regular, que combaten a los yaquis.

Posteriormente son detenidos y consignados por supuestos delitos a las autoridades del orden penal los dirigentes de la huelga, Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón, Francisco M. Ibarra, y demás miembros del Comité de Huelga, quienes más tarde fueron encarcelados en las mazmorras de San Juan de Ulúa.

La poderosa compañía minera triunfó con el respaldo y apoyo del gobernador del estado, del jefe de la zona militar, con la simpatía de Porfirio Díaz y Ramón Corral, quien omnipotentemente contestó en forma negativa al pliego de peticiones de los huelguistas, tres días después de haberlo recibido.

La justicia y el derecho se les negó a los marginados obreros huelguistas. Se confabularon las fuerzas del capitalismo y del régimen de oligarquía de la dictadura porfiriana y ahogaron en sangre una noble aspiración del proletariado mexicano.

El periódico capitalino *El Imparcial*, propiedad del gobierno y que publicaba únicamente noticias de interés para el gobierno, se encargó de resumir los sucesos, pero cambiando toda la historia en sus desplegados.

En su publicación de fecha de tres de junio, *El Imparcial* dice: "Desde hace varios días, un grupo de obreros mexicanos, de los que trabajan en la gran empresa minera de Cananea, sabedores

de que su jornal, que juzgan inferior al que ganan sus compañeros norteamericanos, iba a ser disminuido aún, venían preparando una huelga a la que no le faltaron incitadores de mala fe, como es común en esta clase de conflictos".

"La huelga estalló el día 1° de junio, pues nada habían conseguido los obreros de la empresa. Ese mismo día, los trabajadores huelguistas se dirigieron a la maderería de la negociación para tratar de conseguir el apoyo de los representantes obreros, pero fueron recibidos a tiros por los trabajadores norteamericanos; los obreros huelguistas repelieron la agresión con piedras. El resultado de la contienda, según telegrama del mayor Watts a Washington, fue de dos americanos muertos, los hermanos Metcalf, y quince obreros mexicanos".

"Al día siguiente, dos de junio, se restableció la calma".⁶

Sin embargo, ya que la verdad se filtró, el gobierno fue duramente atacado por el pueblo, *El Imparcial*, en su editorial del 7 de julio se encargó de desmentir todo, aduciendo que: "No es exacto que hayan entrado tropas norteamericanas al territorio nacional; el origen de esa versión se encuentra en la circunstancia de que el tren procedía de Naco, Arizona; subieron el gobernador de Sonora, Izabal, y un grupo de particulares norteamericanos armados, pero estas personas no formaban parte de las fuerzas de aquel país, ni portaban uniforme; en su mayoría eran profesionistas que

⁶ Ídem, página 7.

venían a informarse de lo ocurrido; el gobernador de Sonora consiguió de esas personas que regresaran sin descender del tren".⁷

Esta falsedad hizo que el pueblo mexicano se encendiera más de cólera, a pesar de las aberraciones e ilógicas negociaciones a que hacía alusión el periódico *El Imparcial*.

Como consecuencia de lo narrado, a los obreros de la Cananea Consolidated Copper Company una vez más les fueron aniquilados sus anhelos de justicia y obligados a reanudar sus labores.

No obstante, fue ésta la primera fase de la revolución social, y dio origen al principio de una lucha que florecería posteriormente.

La huelga de Río Blanco

En el estado de Veracruz la huelga de Río Blanco de 1907 fue un movimiento más que se suscitó en contra del capitalismo.

"El espíritu de rebeldía se dio en tres movimientos que sin preparación alguna acontecieron sucesivamente; el primero en el año de 1896 y el segundo a principios de este siglo, el 28 de mayo de 1903, que ya recibió el nombre de huelga.

⁷ *Ibidem*, páginas 7-8.

En Santa Rosa, Nogales y Río Blanco, cantones de Orizaba, estado de Veracruz, los explotadores de las fábricas de hilados y tejidos, burgueses de espíritu inhumano y egoísta, desbordaron sus ambiciones a tal grado que un tejedor trabajaba al mismo tiempo dos telares en una jornada desde las seis de la mañana a las nueve de la noche y recibía como salario siete pesos a la semana por una jornada excesiva de catorce horas y media diarias; la media hora era para sus alimentos.

Se les obligaba además a efectuar todas sus compras en las tiendas de raya, que se encontraban en cada centro de trabajo, en Río Blanco, Nogales y Santa Rosa; estas tiendas eran propiedad de un francés de nombre Víctor García, quien era socio de un español, Manuel Díez, quien pagaba a sus obreros una parte en efectivo y la otra en vales canjeables en las tiendas de raya.

Los obreros, ante tanta injusticia, formaron un Círculo de Obreros Libres para defenderse de sus patrones, y éstos, al saberlo, como presión, en los últimos días de noviembre de 1906 formularon un reglamento imperativo para los trabajadores, que les prohibía hasta el más mínimo privilegio humano: recibir en su casa visitas de amigos o parientes; leer periódicos o libros que no fueran previamente censurados y por ende autorizados por los administradores de las fábricas; aceptar descuentos en sus salarios para fiestas cívicas o religiosas y pagar el importe de los objetos que se maltrataran o destruyeran por cualquier causa; obligarse a cumplir estrictamente con una jornada

diaria de seis de la mañana a ocho de la noche, con derecho a tomar tres cuartos de hora para sus alimentos.

El Círculo de Obreros Libres, por acuerdo de sus componentes muestran su descontento al reglamento impuesto a los trabajadores, toda vez que lesiona sus derechos, su dignidad, su libertad, la autonomía de su hogar, reduce su salario efímero e impone una jornada inhumana.

Los trabajadores proponen a su vez un reglamento elaborado por ellos mismos; la respuesta de los industriales es tajante: no aceptan un solo punto del reglamento obrero.

Después de realizar mítines y movimientos de huelga, los obreros caen en una trampa en la que está implicado el arzobispo de Puebla; la clase trabajadora además acepta el arbitraje del presidente de la República.

El Círculo de Obreros Libres forma una comisión especial, que visita la fábrica de Santa Rosa, Nogales y Río Blanco, y les informa a los representantes del círculo del conflicto que afrontan. Los trabajadores de la comarca acuerdan darles ayuda moral y económica y nombran a José Morales, presidente del Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, para que como observador concurriera a las pláticas con el presidente Porfirio Díaz.

El 27 de diciembre de 1906, el presidente Porfirio Díaz recibe a la comisión.

Los trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos esperaban crédulamente que fueran favorecidos por el arbitraje del Presidente de la República.

Por supuesto, el fallo fue negativo para los intereses de los obreros, y en Veracruz, el 7 de enero de 1907, en Tenango de Río Blanco, cantón de Orizaba, al sonar el silbato para iniciar la jornada de trabajo los obreros se unieron, pero no para trabajar, sino para iniciar un mitín en plena calle y así desafiar a los capitalistas y al mismo laudo presidencial. El acto se realiza frente a la tienda de raya, cuyo dueño provoca a los obreros. La inmediata respuesta de éstos es la violencia, saquean la tienda y le prenden fuego. Luego, ya exacerbadas las pasiones, se dirige la muchedumbre a la cárcel municipal y libera a los presos.

En Nogales y en Santa Rosa repiten lo hecho en Río Blanco; saquean la tienda de raya, le prenden fuego y sacan a los presos de la cárcel. Sin embargo, Díaz ordena que el ejército acabe de tajo con el desorden. En el camino de regreso a Nogales ocurre la barbarie.

"El corolario de este acto fue el asesinato y fusilamiento de obreros, una verdadera 'masacre', que llevó a cabo el general Rosalino Martínez, en cumplimiento de órdenes presidenciales".⁸

Fue el general Rosalino Martínez, por medio de mensaje urgente, quien ordena, previa autorización de Díaz, al coronel José María

⁸ Idem, página 11.

Villarreal que realice tal carnicería, la matanza de obreros más espantosa de nuestra historia.

Cumplidas las órdenes de Díaz, los cuerpos de las víctimas so llevados en vagones del ferrocarril a ignorados lugares. A los obreros solamente les queda el camino de volver en forma humillante al trabajo.

Todos estos actos de rebelión empezaron a forjar el proceso de la revolución social mexicana, cuyo conducto principal fue Ricardo Flores Magón, quien con su investidura de presidente de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, acordó, junto con su comitiva, combatir hasta el exterminio el régimen de Porfirio Díaz. Después de purgar prisión de tres años, vuelve a salir, y con él la tercera etapa del periódico *Regeneración*.

Surge a la lucha don Francisco I. Madero, quien en el terreno político se enfrenta fuertemente al régimen del presidente Díaz, pues participa en la campaña presidencial de 1910.

La historia ya la sabemos: el pueblo de México, cansado de tantos años de injusticia, de explotación, de miseria, de ignorancia, de crímenes, encarcelamientos y de falta de libertad de expresión y de derechos humanos, se lanza a la revolución, que estalló el 20 de noviembre de 1910; dirigida por Madero, lleva como arma el principio de Sufragio Efectivo No Reelección. El triunfo se lo debe Madero a la oportuna organización de parti-

dos antirreeleccionistas que se forman en contra de Díaz, y de grupos correvolucionarios; el 5 de octubre de 1910 constituye "El Plan de San Luis".⁹

Posteriormente al triunfo, surgen las elecciones para la presidencia de la República, y se realiza por primera vez en la historia un acto democrático, que da como resultado la elección de Francisco I. Madero como presidente; de esta manera el pueblo mexicano inicia una nueva era política, económica y social.

Francisco I. Madero, al tomar posesión de su cargo dio a conocer su primer acto social al pueblo mexicano. Su primera iniciativa fue la expedición del primer decreto del Congreso de la Unión el 13 de septiembre de 1911, fecha en que crea la Oficina de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, que reglamentó los conflictos entre el capital y trabajo. Resolvió más de 60 huelgas en favor de los obreros; otro proyecto era la formulación de leyes agrarias y del trabajo, que tenían como objetivo asegurar pensiones a obreros mutilados tanto en la industria como en la agricultura y en las minas, y en caso de que perdiera la vida el obrero cuando se encontraba trabajando, su familia quedaría pensionada.

⁹ *Apuntes de Derecho del Trabajo I*, del Lic. Cantón Moller, Miguel. Acatlán de Juárez, Estado de México, 21/IV/81.

Con grandes proyectos prometía Francisco I. Madero al pueblo mexicano reivindicarlo; sin embargo, no cumplió con lo prometido.

La decepción no se hizo esperar; los que lucharon para derrocar al régimen del Porfiriato se convencieron de que no era posible salvar la lucha dentro de esa organización moribunda y apolillada; estaban seguros de que necesariamente habría de seguir una crisis antes de derrumbarse definitivamente la caída de don Francisco I. Madero.

El general Victoriano Huerta, a quien se le confió la defensa de las instituciones y legalidad del gobierno, traicionó al presidente constitucional don Francisco I. Madero y se unió a enemigos rebeldes en contra de su gobierno; en febrero de 1913, después de diez días de lucha toma el poder Huerta.

El 19 de febrero de 1913, Victoriano Huerta, apoyado por los banqueros, los grandes industriales, los grandes comerciantes, el alto clero y el ejército federal, celebra en Palacio Nacional su ascenso al poder. Todos los gobernadores de los estados aceptan el nombramiento, excepto los de Coahuila y Sonora. Como todos sabemos, la culminación de la traición de Huerta fue el asesinato de Madero y del vicepresidente Pino Suárez, crímenes que causaron impresión dentro y fuera del país.

b) *Las leyes del trabajo en el período preconstitucional*

Como vimos antes, el surgimiento de la revolución social fue generado por Ricardo Flores Magón, quien fue presidente del Partido Liberal Mexicano, y enfrentó al gobierno del general Díaz con proclamas y manifiesto. Por ejemplo, el manifiesto y programa prerrevolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo fue el que suscribieron en San Luis Missouri el primero de julio de 1906 los miembros del Partido Liberal Mexicano.

"El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido Liberal reclamó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo".¹⁰

"EN la década última del régimen del general Díaz, el 30 de abril de 1904, para ser exactos, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgo de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. El gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes, impulsó fuertemente el desarrollo industrial de su estado, y tuvo también la convicción de que era indispensable

¹⁰ Cueva, María de la. *El nuevo derecho mexicano del trabajo; historia, principios fundamentales de derecho individual y trabajos especiales*, séptima edición, México, Editorial Porrúa, S. A., tomo 1.

una ley de accidentes de trabajo; inspirada en la ley francesa de 1898, la del 9 de noviembre de 1906 definió el accidente de trabajo como aquel que 'ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él', y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total".¹¹

La Revolución Constitucionalista, jefaturada por Venustiano Carranza, gobernador del estado de Coahuila, en contra del usurpador Victoriano Huerta, tomó como bandera el Plan de Guadalupe, del 26 de marzo de 1913, firmado en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila.

El Plan de Guadalupe dice así:

- "1° Se desconoce al general Victoriano Huerta como Presidente de la República.
- "2° Se desconoce también a los poderes legislativo y judicial de la Federación.
- "3° Se desconoce a los gobernadores de los estados que aún reconozcan a los poderes federales que forman la actual administración treinta días después de la publicación del plan.
- "4° Para la organización del ejército encargado de hacer cumplir nuestro propósito, nombramos como Primer Jefe del Ejército que se denominará 'Constitucionalista' al ciudadano Venustiano Carranza, gobernador del estado de Coahuila.

¹¹ *Apuntes de Derecho del Trabajo I*, del Lic. Cantón Moller, Miguel. Acatlán de Juárez, Estado de México, 22/IV/80.

- "5° Al ocupar el Ejército Constitucionalista la Ciudad de México se encargará interinamente del poder ejecutivo el ciudadano Venustiano Carranza, Primer Jefe del ejército, o quien lo hubiere substituido en el mando.
- "6° El Presidente interino de la República convocará a elecciones federales tan luego como se haya consolidado la paz, entregando el poder al ciudadano que hubiese sido electo.
- "7° El ciudadano que funja como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en los estados cuyos gobiernos hubieran reconocido al de Huerta, asumirá el cargo de gobernador provisional y convocará a elecciones locales, después de que hayan tomado posesión de su cargo los ciudadanos que hubieran sido electos para desempeñar los altos poderes de la Federación, como lo previene la base anterior".¹²

Con el Plan de Guadalupe y con la fuerza impetuosa del constitucionalista Venustiano Carranza, el general Huerta abandona el poder el 15 de julio de 1914, cediendo el triunfo a la revolución; "casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se

¹² *Ibidem*, páginas 22 y 23.

dictó en San Luis Potosí, un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde se fijaron en el estado de Tabasco y se cancelaron las deudas de los campesinos".¹³

En Veracruz, Cándido Aguilar da a conocer las juntas de administración civil el 26 de agosto de 1914, sin tomar formas de tribunales laborales; la competencia de las juntas se confirma el 19 de octubre del mismo año, fecha en que se promulgó la Ley de Cándido Aguilar. Establece la jornada de trabajo de nueve horas, el descanso semanal obligatorio, doble retribución a labores nocturnas; hace mención de los días festivos nacionales, fija el salario mínimo en moneda nacional, extingue las deudas de los campesinos; en materia de previsión social impone a los patrones la obligación de proporcionar asistencia médica, medicinas, alimentos y el pago de su salario a obreros que sufran accidentes de trabajo durante el lapso que dure su incapacidad, con excepción de enfermedades procedentes de conductas viciosas del trabajador; impone a los patrones la construcción de escuelas primarias laicas, y establece la inspección del trabajo para que se cumplan las normas de esta ley laboral.

La legislación del trabajo en el estado de Jalisco principió con decreto de Manuel M. Diéguez, el 2 de septiembre de 1914; con signa el descanso dominical, las vacaciones, los días de descanso obligatorio: el 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de

¹³ Cueva, Mario de la. Ob cit., página 45.

febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre. Limita la jornada a nueve horas.

En el mismo estado de Jalisco, el 7 de octubre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga limita la jornada, protege el salario y da la prescripción al salario y a las deudas y hace inembargable el salario, en beneficio del trabajador.

El 28 de diciembre de 1915 substituye la ley del 7 de octubre de 1914; reglamenta en su nueva ley las juntas municipales, mineras, agrícolas e industriales, para resolver conflictos entre patrones y obreros. Limita la jornada, fijándola en nueve horas, que no podía continuar a horas extras; habla de la jornada a destajo, que no puede ser superior a la jornada máxima de nueve horas.

En el estado de Yucatán, Eleuterio Ávila, comandante y gobernador provisional, expide por decreto del 12 de septiembre de 1914, una ley que anula las deudas de las tiendas de raya a los jornaleros.

Por la situación imperante en el país y por lo acordado en el Plan de Guadalupe, se realizaron movimientos militares; el gobernador provisional Eleuterio Ávila es sustituido por el general Salvador Alvarado, quien expide por decreto del 17 de mayo la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunales de Arbitraje. De este modo corta con la tradición civilista y humaniza la justicia.

El 15 de diciembre de 1915, el general Alvarado se propone reformar el orden social y económico de Yucatán y expide la Ley

de Trabajo, una de las leyes más completas e importantes, donde expone principios básicos que más tarde se integraron en el artículo 123 constitucional. Primero establece la jornada semanal de 48 horas diarias de lunes a viernes y cuatro horas el sábado, y descanso obligatorio el domingo.

Recobra dicha ley los derechos de la clase trabajadora, le concede el derecho de unirse en sindicatos; los obreros hacen uso de tal derecho y algunos forman la Organización de Miembros de la Unión, y obtienen grandes beneficios; los no sindicados, al ver la diferencia se afilian al sindicato.

Se establecen normas para la constitución de las juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo.

Las juntas de Conciliación aplicaban las leyes de trabajo, reglamentaban las relaciones entre patrones y trabajadores, y establecían una Junta de Conciliación en cada Distrito, que se formaba con uno o dos representantes de cada una de las clases. Procuraban celebrar contratos colectivos de trabajo.

El Tribunal de Arbitraje era órgano supremo en materia laboral; se formaba con un representante de los trabajadores, otro de los patrones y con un juez presidente, escogido por todas las juntas de Conciliación; sólo en el caso de que éstas no se pusieran de acuerdo lo podía nombrar el gobernador del estado. Funcionaba en pleno, en la ciudad de Mérida, y la duración del cargo era de un año.

Reglamentaba además los convenios industriales, la huelga y el paro, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, daba reglas de seguridad e higiene en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo; con base en estas últimas se crean las instituciones de un seguro social.

El 6 de octubre de 1915, en Veracruz, Agustín Millán promulga la Ley sobre Asociaciones Profesionales, que reguló la situación de sindicatos que funcionaban antes de su promulgación.

Rafael Zubarán Capmany formula el 12 de abril de 1915 una ley que regula los contratos colectivos e individuales de trabajo. La intención fue el proyecto de Ley sobre Contratos de Trabajo, reformar la legislación civil y dar una serie de limitaciones a la voluntad de las partes a fin de lograr una relación más justa entre trabajador y patrono.

Establece la irrenunciabilidad del obrero a sus prestaciones, fija la jornada de ocho horas de trabajo, establece el salario mínimo y medidas para proteger el salario de los trabajadores, reglamenta el trabajo de las mujeres y los menores de edad, reduce la jornada a los menores de 18 años de edad a seis horas y les prohíbe el trabajo extraordinario; por último, reglamenta el contrato colectivo, le concede el carácter de normativo.

Es también interesante la legislación del estado de Coahuila de 1916, obra del gobernador Gustavo Espinoza Mireles; un decreto de septiembre crea dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo; en el mes siguiente publica el mismo gobernador una ley inspirada en el Proyecto Zubarán y en la Ley de Bernardo Reyes, sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que los contratos de trabajo consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema.¹⁴

c) *El Constituyente*

Venustiano Carranza, al enfrentarse abiertamente al gobierno de Huerta sufre al principio derrota tras derrota; sin embargo, aumenta su fuerza política al promulgar su Plan de Guadalupe, pues se le unen varios estados; en abril de 1913, inicia Carranza la obra legislativa de la revolución; expide decretos contra el gobierno, el ejército federal y la cámara de los Científicos, resucita la ley de 1862 (de Juárez) contra los traidores a la patria, para aplicarla a quienes en complicidad con Huerta usurparon el poder; esta ley sólo mencionaba dos penas: ocho años de prisión o la muerte.

¹⁴ Ob cit., página 46.

En otro de sus decretos, desconoce todas las disposiciones y actos que hubieren emanado y emanaran de los tres poderes del gobierno huertista y de los gobiernos de los estados.

Posteriormente, Venustiano Carranza pronuncia importante discurso el 24 de septiembre de 1913, en Hermosillo, Sonora, donde expresa elocuentemente el primer ideario social de la revolución que comanda; manifiesta que se inicia una lucha social de clases, con la creación de una nueva Constitución que regulará a todos los ciudadanos y que igualará las obligaciones y derechos de los mexicanos y que no habrá poder humano que lo impida. Agrega que faltaba por reglamentar leyes referentes al campesino y al obrero, quienes no tenían ley que les favoreciera, pero que aunque era preocupante, él no las emitiría, toda vez que los trabajadores eran quienes vivían las injusticias, ellos mismos deberían de formularselas, porque ellos serían los que triunfarían en esa lucha que los reivindicaría y dignificaría como seres humanos.

Al huir Huerta del país deja muchos conflictos internos y discrepancia en el poder, pues otorgó o quitó privilegios. Así, la revolución constitucionalista se transforma en político-militar; se divide en tres grupos: el primero encabezado por Venustiano Carranza y por poderosos contingentes del ejército constitucionalista; el segundo, por el general Francisco Villa, jefe de la División del Norte; el tercero, por el general Emiliano Zapata y medios agraristas del Estado de Morelos.

Venustiano Carranza, de acuerdo con el Plan de Guadalupe, convoca a generales y gobernadores a una convención, en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, por decreto del 4 de septiembre de 1914, para que se celebrara el día primero de octubre del mismo año; sin embargo, por cuestiones internas se aplaza hasta el día tres de octubre.

En la asamblea el Primer Jefe informa de sus diferencias con la División del Norte, y apunta la necesidad de dar al gobierno provisional un programa político y aprobar las siguientes reformas sociales: reparto de tierras y expropiación de éstas por causas de utilidad pública para la edificación de escuelas, mercados y casas de justicia, el pago de salarios de los obreros semanariamente en efectivo; limitar la jornada de trabajo, descanso semanal, indemnización a obreros por accidentes de trabajo y demás normas que se relacionen al mejoramiento de la clase trabajadora.

En esta asamblea surgen dificultades entre los grupos revolucionarios, por lo que el Primer Jefe accede a que la convención continúe sus labores en un estado neutral; se acuerda que se verifique en el estado de Aguascalientes.

Esta convención de Aguascalientes finalmente resulta frustrada pues no se llega a ninguna conclusión. Después continúa en Cuernavaca y Toluca, donde se aprueba y acuerda el interesante programa político-social del que brotaron normas que regirían en materia agraria, para destruir el latifundio y crear la pequeña propiedad, proporcionar tierras a campesinos y fomentar la agricultura.

tura y la creación de escuelas. En materia obrera, se da la capacitación y adiestramiento, se crean leyes sobre accidentes de trabajo, pensiones de retiro, se norma la higiene y seguridad, y se otorga el derecho a organización de asociaciones, huelga y boicot y se suspenden las tiendas de raya.

En Veracruz, Carranza expide las reformas al Plan de Guadalupe, de fecha 12 de diciembre de 1914, e inicia así la etapa legislativa de carácter social de la revolución pues anuncia la expedición de leyes y disposiciones en favor de obreros y campesinos.

El 6 de enero de 1915 expide la ley agraria, que beneficia a campesinos y obreros y cancela deudas de los campesinos; suprime las tiendas de raya.

Salvador Alvarado reivindica al obrero en Yucatán con la Ley de Trabajo de 14 de mayo y del 11 de diciembre de 1915, y desencadena diversas normas enfocadas a la protección de la clase trabajadora.

Por la gran participación de los obreros en el movimiento revolucionario, el gobierno constitucionalista de Carranza hace reconocimiento pleno de ello y formula un documento con la organización obrera que al constituirse se denominó "Casa del Obrero Mundial"; con ella forma los batallones rojos en defensa de la revolución, con quienes se compromete a expedir leyes que favorezcan a los trabajadores. Por la intervención obrera, Carranza convierte su

movimiento constitucionalista en una revolución social,¹⁵ para obtener el bienestar y progreso del pueblo mexicano. Para tal objeto, convoca a sus colaboradores a un Congreso Constituyente, que sería el principio del origen de un nuevo derecho más humano y más justo. Por decreto del 14 y 19 de septiembre de 1916, se explicita que el congreso constituyente se reuniría en la ciudad de Querétaro el 1° de diciembre de 1916.

Antes de esa fecha se realizaron elecciones para diputados constituyentes en todos los estados, uno por estado.

d) Leyes del trabajo posteriores a 1917

Con base en las normas que facultan al Congreso, Venustiano Carranza, en su investidura de Primer Jefe constitucionalista, expide leyes sobre el trabajo, en nuestra Carta Magna, el 5 de febrero de 1917.

¹⁵ A fines de 1916 y principios de 1917 se da la transformación de revolución de tipo social; su fundamento se encuentra en varios artículos de la Carta Magna; con reflejo clasista, el artículo 123 protege los derechos de la clase trabajadora; el Art. 27 se dedica a resguardar los derechos de los campesinos. Son artículos socialistas de la constitución -tesis marxista- de lucha de clases. En Suecia, lugar donde existe un rey toda la reglamentación a la producción es socialista. El contrato ley en nuestro país es aplicable a toda una industria. El derecho es igual en todo el país como defensa para los débiles. El derecho del trabajo de 1917, en su parte sustantiva, nos da una protección específica que nos permite nivelar las fuerzas con los capitalistas por medio de los sindicatos y los contratos colectivos de trabajo que se amplían no sólo como un derecho para guardar equilibrio, sino que es un derecho de clase con orientación futura: la socialización de los trabajadores al concederse el derecho a la huelga. *Apuntes de Derecho del Trabajo I.*, del Lic. Cantón Moller Miguel, Acatlán de Juárez, Edo. de México, 6/V/80.

Para continuar con los lineamientos que el artículo 123 concede, en todos los estados de la República se expiden leyes del trabajo con una finalidad objetiva: tutelar y proteger a la clase trabajadora, en general, sin distinción alguna para el obrero.

En concordancia con lo expuesto, el maestro Trueba Urbina concreta en orden alfabético por estados las leyes que secundaron posteriormente a las leyes de 1917.

Ley del trabajo para el estado de Aguascalientes del 6 de marzo de 1928 .

Ley del trabajo del estado de Campeche del 29 de noviembre de 1924.

Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del estado de Coahuila de 22 de julio de 1920.

Ley del trabajo del estado de Colima del 21 de noviembre de 1925.

Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo primero del artículo 4° constitucional del estado de Chiapas del 5 de marzo de 1927.

Ley del trabajo del estado de Chihuahua del 5 de julio de 1922.

Ley por la que se establece la forma de integrar las juntas centrales de conciliación y arbitraje y por la que se faculta al ejecutivo para incautar los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del distrito y territorios federales del 27 de noviembre de 1917.

Reglamento del descanso dominical en el Distrito Federal del 31 de diciembre de 1919.

Decreto del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos sobre descanso semanal del primero de octubre de 1923.

Ley orgánica del artículo cuarto constitucional en lo relativo a libertad de trabajo del 18 de diciembre de 1925.

Reglamento de las juntas de conciliación y arbitraje en el Distrito Federal del 8 de marzo de 1926.

Reglamento de la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales del Distrito Federal del 15 de agosto de 1927.

Ley reglamentaria del trabajo del estado de Durango del 24 de octubre de 1922.

Reglamento de las juntas municipales de conciliación y arbitraje del estado de Durango del 10 de julio de 1924.

Ley de las juntas de conciliación y arbitraje del estado de Guanajuato del 6 de abril de 1921.

Ley que establece en el estado de Guanajuato el descanso semanal y cierre ordinario del 14 de junio de 1922.

Ley del trabajo agrícola del estado de Guanajuato del 13 de marzo de 1923.

Ley del trabajo minero del estado de Guanajuato del 1° de septiembre de 1924.

Decreto número 553 del Congreso del estado de Guanajuato que deroga el decreto del propio Congreso y establece disposiciones sobre la distribución de utilidades, del 3 de junio de 1926.

Ley del municipio libre del estado de Guerrero, que encarga a los ayuntamientos la vigilancia y aplicación del artículo 123 constitucional del 8 de diciembre de 1919.

Ley sobre accidentes del trabajo del estado de Hidalgo del 25 de diciembre de 1915.

Reglamento provisional a que se sujetarán las juntas de conciliación y arbitraje del estado de Hidalgo del 20 de diciembre de 1917.

Reglamento interior de la junta de conciliación y arbitraje en Pachuca, estado de Hidalgo, del 29 de diciembre de 1920.

Ley del descanso dominical del estado de Hidalgo del 21 de abril de 1925.

Ley del trabajo del estado de Jalisco del 3 de agosto de 1923.

Ley Reglamentaria de las juntas de conciliación y arbitraje en el estado de México del 31 de enero de 1918.

Ley del trabajo del estado de Michoacán del 1° de septiembre de 1921.

Decreto que establece los procedimientos que deberán seguirse en la junta central y comisiones especiales de conciliación y arbitraje en el estado de Nayarit del 25 de octubre de 1918.

Ley constitucional que establece la junta general de conciliación y arbitraje y las juntas municipales de conciliación en el estado de Nuevo León del 24 de enero de 1924.

Ley sobre la jornada máxima de trabajo y descanso obligatorio para los empleados y obreros en general del estado de Nuevo León del 10 de diciembre de 1924.

Ley del trabajo del estado de Oaxaca del 21 de marzo de 1926.

Código del trabajo del estado de Puebla del 14 de noviembre de 1921.

Reglamento de la junta central de conciliación y arbitraje del estado de Puebla del 12 de enero de 1926.

Ley del trabajo del estado de Guerrero del 18 de diciembre de 1922.

Ley reglamentaria de la junta de conciliación y arbitraje del estado de San Luis Potosí del 30 de mayo de 1923.

Ley que crea el Departamento del Trabajo del Estado de San Luis Potosí del 31 de diciembre de 1926.

Ley del trabajo y de la previsión social del estado de Sinaloa del 15 de julio de 1920.

Ley que establece la junta central de conciliación y arbitraje y las juntas municipales de conciliación en el estado de Sinaloa del 6 de julio de 1920.

Ley que establece la junta central de conciliación y arbitraje y las juntas municipales de conciliación del estado de Sonora del 9 de octubre de 1918.

Ley del trabajo y previsión social del estado de Sonora del 12 de abril de 1919.

Ley que aprueba el reglamento para la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo del estado de Sonora del 19 de diciembre de 1923.

Ley del trabajo del estado de Tabasco del 18 de octubre de 1926.

Ley del trabajo del estado de Tamaulipas del 12 de junio de 1925.

Reglamento del descanso semanal en el estado de Tamaulipas del 15 de diciembre de 1925.

Ley sobre participación de utilidades reglamentaria de las fracciones VI y IX de los artículos 123 de la constitución general y 128 de la constitución del estado de Veracruz del 14 de enero de 1918.

Código del trabajo del estado de Yucatán del 16 de diciembre de 1918.

Ley reglamentaria del artículo 123 de la constitución general de la República del estado de Zacatecas del 1º de junio de 1927.

Algunas leyes locales consignan derechos sociales en favor de los empleados públicos, por ejemplo:

Ley del trabajo para el estado de Aguascalientes del 6 de marzo de 1928. En el artículo 132 declara que los cargos, empleos y servicios que dependen de los poderes del estado y del municipio,

constituyen formas especiales de trabajo; establece las mismas jornadas y descansos para empleados particulares y públicos (art. 134) pero declara ilícitas las huelgas de empleados públicos (art. 138).

Ley reglamentaria del artículo 123 y párrafo primero del artículo 4° constitucional del estado de Chiapas del 5 de marzo de 1927. Para los efectos de las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, considera como patrones a los poderes federales, del estado y municipales, y sus servicios como trabajadores (art. 108).

Ley del trabajo del estado de Chihuahua del 5 de julio de 1922. Hace partícipe de los beneficios de la Ley a todo trabajador que ejecute una labor material o intelectual como dependientes de cualquier ramo del poder público del estado o de la administración municipal, considerándose a éstos como patrones (art. 1°, inciso 1) y clasifica como sujetos de esta ley, en el artículo 37, al empleado particular y al empleado público y consigna derechos en favor de estos últimos en el artículo 42. Pero les niega el derecho de formar sindicatos y el de huelga (art. 197).

Ley del descanso dominical del estado de Hidalgo del 21 de abril de 1925. Concede un día de descanso, cuando menos por cada seis de trabajo, en todo negocio agrícola, industrial, minero, comercial, de transportes, en establecimientos y oficinas públicas y privadas, etcétera.

Código del trabajo del estado de Puebla del 14 de noviembre de 1921. Define como empleados públicos a los trabajadores de uno y otro sexos que prestan su concurso intelectual o material en las oficinas o dependencias del gobierno (art. 76), consignando en favor de aquéllos la jornada de ocho horas, así como gratificación por competencia y vacaciones (art. 77 a 80).

Otras leyes excluyeron expresamente a los empleados públicos de la legislación del trabajo, verbigracia:

Ley del estado de Tabasco del 18 de octubre de 1926. Exceptúa como patrones a los poderes públicos del estado y municipales (art. 5º, fracción III).

Ley del trabajo del estado de Veracruz del 14 de enero de 1918. Excluye de la ley los contratos que se refieren al trabajo de empleados y funcionarios de la administración y poderes del estado (art. 8º, fracción 1).

Código del trabajo del estado de Yucatán del 16 de diciembre de 1918. Excluye como patrones a los poderes públicos del estado y los municipios (art. 4º, fracción III.)¹⁶

Como consecuencia de la expedición de las diversas leyes locales de trabajo, comenzaron a surgir, como las señaladas en el artículo 123 constitucional, de conciliación y arbitraje en algunos de

¹⁶ Trueta Urbina, Alberto. Ob. cit., pág. 157 y siguientes.

los estados. Por lo que hace al Distrito Federal, desde el año de 1921 comenzó a trabajar la llamada Junta Central de Conciliación y Arbitraje, pero que no actuaba dentro de ningún procedimiento específico, sino con aplicación de criterios fundamentalmente obreristas. De tal manera que sus resoluciones se convertían solamente en recomendaciones a las partes en virtud de que carecía de imperio para ejecutar laudos. Por tal razón nacen las juntas federales de conciliación y la federación de conciliación y arbitraje. El secretario de Industria y Trabajo, don Luis N. Morones, quien fuera el fundador de la confederación de obreros en México, es llamado a ocupar el ministerio de la Secretaría de Industria y Trabajo, girando una circular del 28 de abril de 1926, en la que previno a los gobernadores de los estados que cualquier conflicto ferrocarrilero debería de ser resuelto por el Departamento de la Secretaría de Industria y Trabajo consignada a su cargo. El 5 de marzo de 1927, giró una nueva circular en la que menciona que el artículo 27 constitucional se declara de jurisdicción federal en lo relativo a cuestiones mineras, federalizando de la misma manera la energía eléctrica y el petróleo. Por cuya razón, los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría.

Tales circulares emitió Morones por los numerosos conflictos de trabajo que afectaban directamente a la economía nacional y por su no resolución por las juntas de los estados; el 18 de marzo de 1927, se gira un acuerdo presidencial en donde se ordenaba a la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, que se avo-

cara al conocimiento de todos los conflictos de trabajo en las empresas de hilados y tejidos de la República, ya que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato ley nacional, con objeto de uniformar sus aplicaciones. Posteriormente, el Ejecutivo Federal dictó el decreto el 17 de septiembre de 1927, estableciendo la junta federal de conciliación y arbitraje. Decreto que reglamentó las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todos los cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales.

Los conflictos se suscitaron por los diversos códigos de trabajo que se iniciaron a partir de promulgarse la Constitución de 1917, en la que se consideró el derecho industrial como una nueva rama y separada del derecho civil; por lo tanto, al reclamar la parte del trabajo sus derechos y al defenderse el capital con todas las fuerzas de que dispone, surgieron los conflictos. De tal manera, como facultaba la constitución a los gobiernos de los estados a legislar en materia de trabajo, éstos procedieron con la inmediatez que el caso requería, fijando normas que regían las relaciones entre capital y el trabajo, circunstancias que nos explican el porqué de una legislación deficiente, con grandes lagunas, pero que fortalecía a las masas obreras, pues les reafirmaba su conciencia de clase, de trabajador mexicano. Así en toda la República se crearon sindicatos y federaciones y confederaciones de obreros, es decir, una fuerza latente y activa que benefició al trabajador, pues fue el inicio de la creación de conflictos colectivos, huelgas y del contrato colectivo.

Las juntas federales de conciliación y arbitraje declaran su competencia jurisdiccional federal y local del trabajo. Se aísla de esta manera en forma marcada del derecho común y aparece la carencia de técnicas jurídicas para la solución de conflictos entre obrero y capital y los tribunales del orden común y en la Suprema Corte de Justicia; autoridades civilistas que no podían definir jurídicamente las instituciones del derecho obrero; los conflictos los resuelven las juntas de conciliación y arbitraje, que resuelven más rápidamente las controversias entre los obreros y el capital. De esta manera se hace más potestativo el arbitraje y no obligatorio, y provoca con ello una relación más íntima entre los obreros y patronos, para que en casos de conflictos se conciliaran particularmente, sustituyendo con esto la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje, y se logra una evolución social que es de gran utilidad para el estudio del derecho consuetudinario, sin poderse restringir su curso natural revolucionario; las doctrinas de ayer serán objeto de reforma, toda vez que hoy como mañana la costumbre será siempre el origen natural del derecho. Como consecuencia de la expedición de diversas leyes y de los conflictos que se suscitaron, en 1929, el 6 de septiembre, se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123 en su párrafo introductorio y en su fracción XXIX.

Art. 73. El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para

expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

Art. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesión involuntaria, de enfermedades y accidentes y otras de fines análogos.¹⁷

e) *Ley Federal del Trabajo de 1931*

Las normas que regían al trabajo en México fueron inicialmente reglamentadas por el Código Civil de 1870, con el Contrato Civil de trabajo, de acuerdo con las tendencias clásicas de aquella época, sobre las bases teóricas de la voluntad e igualdad legal.

¹⁷ *Ibidem.* Ob. cit., pág. 167.

Consiguientemente, los trabajadores eran autómatas de la clase ca
pitalista, por su desigualdad de condiciones económicas que origin
aron el malestar de las masas mexicanas y sus ansias de liberac
ción.

La burguesía, en complicidad con el gobierno, mantenía la esclavit
tud económica del proletariado provocando derramamiento de sangre
obrera, como sucedió en Cananea y en la hecatombe de Río Blanco;
así combatía las huelgas el liberalismo mexicano.

En esos terribles momentos históricos, desagradables para la hist
oria mexicana, se encontraba el caudillo Ricardo Flores Magón,
quien alentaba a la clase obrera, con sus programas y manifiestos,
y que sufría al igual que los trabajadores injusticias y persecuc
ciones por sus ideales anarcosindicalistas. La Revolución de 1910
logró una transformación en el pueblo mexicano, pero no fue sino
hasta 1917 cuando se expidió la Constitución de Querétaro, que conn
signa un capítulo sobre "Trabajo y Previsión Social", en su artícul
o 123, del que emergió el Derecho Mexicano del Trabajo, como conn
secuencia de una revolución social. Fue la primera constitución en
el mundo que establecía garantías sociales.

Posteriormente se expidió su vigencia en los gobiernos de los est
ados, códigos de trabajo, en cumplimiento del artículo 123, si
bien por virtud de la reforma constitucional del 6 de septiembre
de 1929 a los artículos 73, fracción X y 123 en su párrafo primer
o y en su fracción XXIX, se faculta al Congreso de la Unión para exp
edir las leyes reglamentarias del trabajo.

El 31 de agosto de 1931 se promulga la Ley Federal del Trabajo. Ley expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931; se publicó en el *Diario Oficial*, el 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación.

Esta ley fue resultado de un intenso proceso de elaboración que estuvo precedida de algunos proyectos, que inició primeramente el licenciado Emilio Portes Gil, después de las reformas que se hicieron a los artículos 73 y 123 constitucionales que federalizaron la expedición de leyes del trabajo.

El 15 de noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación había convocado a una asamblea obrero-patronal que estudiaría el proyecto de un Código Federal del Trabajo, que se proyectaría como primer antecedente para la elaboración de la ley de 1931.

El presidente Portes Gil formuló en 1929 un proyecto de Ley General de Trabajo, y lo envió al poder Legislativo, el cual tuvo problemas de carácter político, y no aprobó la ley, "porque establecía el principio de que la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el Título de Arbitraje semiobligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los

trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales".¹⁸

El proyecto de Portes Gil fue objeto de numerosas críticas; fue reformado dos años después. En la convención obrero-patronal convocada por el presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, y que se efectuó en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se formuló una nueva reglamentación al trabajo, que no tenía ya el nombre de Código, sino de Ley del Trabajo; Ortiz Rubio la aprobó y la envió al Congreso, que, con algunos cambios, hizo lo mismo el 28 de agosto de 1931.¹⁹

Esta ley cumplió brillante y eficazmente su función y fue uno de los medios que apoyaron al Congreso en la economía nacional y en la elevación de las condiciones de vida de trabajadores, en la armonía de sus principios e instituciones, la regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la actividad ferrocarrilera o del trabajo de los marinos, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición sindical y el derecho de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectiva, la organización

¹⁸ Jueva, Mario de la. Ob. cit., página 54.

¹⁹ *Apuntes del Derecho del Trabajo I*, del Lic. Cantón Moller, Miguel. 2/V/30. Acatlán de Juárez, Estado de México.

de las juntas de conciliación y arbitraje, que junto con la creación de un derecho procesal autónomo hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el lugar que le corresponde en la actividad productiva. Las libertades de coalición sindical y el derecho de huelga permitieron la organización cada vez más fuerte de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, que pudieron exigir, en ocasiones recurriendo al procedimiento de la huelga, la celebración de contratos colectivos, en la mayoría de los cuales se obtuvieron beneficios superiores a los previstos por el legislador de 1931. Por su parte, las juntas de conciliación y arbitraje, con sus resoluciones crearon precedentes progresistas que se inspiran en los principios de justicia social derivados del artículo 123, que han servido para precisar las disposiciones de la ley y para llenar algunas de sus lagunas. Pero nuestra realidad social y económica siempre cambiante es muy distinta a la que se contempló en la ley de 1931; en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso en tanto que en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales (nacionales e internacionales) han determinado una problemática nueva que exigía una legislación que, al igual que su antecesora, constituyera un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la producción. Por otro lado, el Derecho del Trabajo es una unidad insoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.

C A P Í T U L O I I

EL PORQUÉ DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Habrían de transcurrir 60 años para que las palabras proféticas, maravillosas y valientes de aquel hombre prominente e inteligente, don Ignacio Ramírez el Nigromante fueran realidad en nuestra Constitución; sus palabras encontraron eco en los artículos 50, 27, 123 constitucionales, elaborados por constituyentes de tendencias similares a las de aquel hombre.

En realidad el Constituyente de Querétaro no tenía la intención de crear una nueva Constitución sino que trataba únicamente de reformar la que estaba vigente, siguiendo los lineamientos que le marcaba la Constitución de 1857.

Empezó la creación de la Constitución a fines de 1916, cuando se iniciaron las sesiones del Congreso Constituyente en Querétaro; los debates de los constituyentes concluyeron brillantemente con normas laborales que dieron pauta al nacimiento de nuestro derecho al trabajo al entrar en vigencia la Constitución a partir del primero de mayo de 1917.

Se consagra en ella un estatuto proteccionista y reivindicatorio para el trabajador, no por fuerza expansiva, sino por la creación del mandato constitucional; así, protege a cualquier persona que se encuentre bajo la dirección y dependencia en la prestación de sus servicios, personal y con carácter económico, en forma específica a todos aquellos que viven de su esfuerzo personal, no so

lamente a los trabajadores subordinados sino también a aquellos que en forma libre viven de su trabajo, tanto a quienes presten servicios esporádicos o profesionales y que reciben en retribución de los beneficiarios de esos servicios un pago en efectivo o en especie.

En general protege y tutela a los subordinados y a quienes no lo son, a los trabajadores urbanos y a los campesinos, a los empleados de comercio, a los deportistas y a cuanta persona requiere, para sobrevivir, de servir a otra.

Surgió como una ley pionera y avanzada para aquella época, en beneficio de la clase trabajadora.

Resaltan en la Carta Magna los artículos 5º, 27 y 123, preceptos constitucionales que fueron obra de constituyentes que carecían de cultura jurídica; de constituyentes que en su mayoría nunca habían pisado una facultad de Derecho o habían pasado siquiera por un falansterio universitario; eran, eso sí, hombres de una gran convicción revolucionaria del tipo de don Ignacio Ramírez el Nigromante, con una gran visión de la realidad en que se vivía y del desenvolvimiento económico, político y social del futuro de México.

Corresponde, pues, el honor y la gloria de haber formulado la primera Constitución de Garantías Sociales a don Venustiano Carranza y a todos los constituyentes de Querétaro.

Resumen de los Antecedentes Históricos Previos a la Constitución Política Mexicana de 1917

La Constitución Política Mexicana de 1917 costó mucha sangre de obreros mexicanos que lucharon contra la explotación del hombre por el hombre; dieron su vida como pago a nuestra patria, para recibir a cambio la elaboración de una ley suprema que rompiera las cadenas del yugo al que se encontraban todos, con normas que garantizaran al pueblo mexicano protección contra las injusticias inhumanas.

Los antecedentes mediatos a la Carta Magna se dieron a principios de siglo, con el caudillo Ricardo Flores Magón, en 1906, con las huelgas de Cananea y la hecatombe de Río Blanco del 7 de enero de 1907. Tres años después, en 1910, triunfó la Revolución y surgió Francisco I. Madero, con su principio de "Sufragio Efectivo No Reelección", con el Plan de San Luis; finalmente Porfirio Díaz fue derrocado.

En 1913, fueron asesinados Francisco I. Madero y el vicepresidente José Ma. Pino Suárez, lo que desató la Revolución Constitucionalista, dirigida por don Venustiano Carranza, quien promulgó contra el usurpador Victoriano Huerta el Plan de Guadalupe; el 12 de diciembre de 1914 lo reformó e inició la primera etapa legislativa de carácter social en la revolución, y el movimiento más importante en pro de una legislación obrera.

El primer jefe constitucionalista, Venustiano Carranza, mostró al pueblo mexicano que el gobierno preconstitucionalista se preo

cupaba por la obtención de normas que protegieran a la clase trabajadora; posteriormente los obreros lo secundaron por medio de organizaciones obreras.

a) *Discusión del artículo 5° constitucional*

Venustiano Carranza, primer jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la República, por decreto del 14 y 19 de septiembre convocó al pueblo mexicano a elecciones para un Congreso Constituyente, que debería reunirse en la ciudad de Querétaro el 1° de diciembre de 1916.

En esa fecha Venustiano Carranza inauguró las sesiones del Congreso y presentó en un discurso inicial el Proyecto de Reformas.

Comenzó la gran Asamblea Legislativa de la Revolución con la creación de normas y principios sociales que darían origen a la primera declaración de derechos sociales en el mundo.

Carranza no tenía en un principio la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución. Únicamente proyectaba realizar reformas de tipo político, y conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857.

En su discurso, Carranza mencionó que mediante reforma que se le hiciera al artículo 72 constitucional, en su fracción XX, se resolvería el problema social, ya que esta reforma otorgaría al Poder Legislativo facultades para expedir leyes laborales, "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 agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedades y vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación".²⁰

En realidad, el proyecto de reformas no aportaba nada que favoreciera a los trabajadores, salvo una adición al artículo 5° constitucional.

Al término de la primera etapa de sesiones del Congreso de la asamblea del 26 de diciembre se dio lectura al tercer proyecto de Constitución, en el que solamente se consignaron dos adiciones a los artículos 5° y 73 de la Constitución de 1917.

En el artículo 5°, párrafo final, se establecía que el contrato de trabajo sólo obligaría a prestar el servicio convenido por un periodo que no excedería de un año y no podría extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos o civiles.

²⁰ Diario de los debates del Congreso Constituyente. Secretaría de Gobernación, México.

En el artículo 73, fracción X, se faculta al Congreso para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo.

El artículo 5° de la Constitución de 1857 era similar al artículo 5° del proyecto del Constituyente de 1917. El primero fue reformado el 10 de junio de 1898, especificando cuáles servicios públicos debían ser obligatorios y cuáles debían ser, además, gratuitos; el proyecto contempló todo de la misma manera y dejó sólo como gratuitas las funciones electorales.

El proyecto prohíbe las órdenes monásticas y conserva la prohibición de los convenios en los que el hombre renuncia a su libertad y a los derechos políticos.

Además menciona dos innovaciones, la primera es: prohibición de convenios donde el hombre renuncia temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio; esto se justifica en el interés social para combatir el monopolio y permitir la competencia.

La segunda consiste en limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo; se pretende así proteger a la clase trabajadora contra su propia imprevisión o contra el abuso que en su perjuicio suelen cometer los empresarios.

Se adicionaron además al proyecto garantías obreras; jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario. Se otorgaron tam-

bién otros principios, como la igualdad de salario para igualdad de trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales y varios más de la misma naturaleza.

Estos principios sostenían la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, y que fueron debatidos por no tener cabida en el capítulo de Garantías Individuales; su finalidad era destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces pretendidas por los legisladores constituyentes, que eran la de proteger no solamente al individuo, sino a una clase social, la trabajadora.

El primero en oponerse al dictamen del artículo 5° fue el diputado Fernando Lizardi, abogado redactor del proyecto de Constitución, cargo que lo hacía ser rígido en sus decisiones; expresó que el artículo, al normar reglas sobre el contrato de trabajo, quedaba en la misma situación de igualdad "como un par de pistolas a un Santo Cristo".²¹

Le siguió en el uso de la palabra el diputado Cayetano Andrade, quien estimó necesario consignar la limitación de las ocho horas de trabajo, y la protección a las mujeres y niños.

Pero las palabras y pensamientos de Jara y Victoria, apasionadas, despertaron inquietudes entre los presentes, por ser intervenciones explosivas y sinceras de principios cristalinos y puros en beneficio de la clase trabajadora.

²¹ Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit., página 39.

De tales acciones, surgió una reacción brillante de Froylán Manjarrez, quien, con una visión más clara, apoyó a los diputados Heriberto Jara y Héctor Victoria en sus ponencias, y propuso el establecimiento de un capítulo especial o título en la Carta Magna donde se hiciese más explícita la situación de los trabajadores.

Gracias a la preocupación social de Heriberto Jara, al establecimiento del contenido de Héctor Victoria y a la sugerencia de Manjarrez, se concibió finalmente el artículo 123 constitucional.

*6) Las intervenciones de Jara, Victoria y otros
constituyentes*

Lizardi, en su discurso sostuvo que las adiciones al artículo 5° estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad que se le había otorgado al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo.

"Este último párrafo desde donde principia diciendo: 'La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas', le queda el artículo obligatorio como un par de pistolas a un Santo Cristo, y la razón es perfectamente clara: habíamos dicho que el artículo 4° garantizaba la libertad de trabajar y éste garantizaba el derecho de no trabajar; si éstas son limitaciones a

la libertad de trabajar, era natural que se hubieran colocado más bien en el artículo 4° que en el 5°, en caso de que se debieran colocar, pero en el artículo 4° ya están colocadas, porque se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode. Más adelante, según el proyecto presentado por el ciudadano Primer Jefe, se dan facultades al Congreso de la Unión para legislar sobre trabajo.

"De consiguiente, si en alguna de esas leyes se imponen esas restricciones, es evidente que la violación de esas restricciones convertiría al trabajo en ilícito y no tendría ya la garantía del artículo 4°.

"Están comprendidas en ese artículo las restricciones de referencia al hablar del trabajo lícito. Si se quiere ser más claro, debió haberse expresado en el artículo 4° o dejarlo como bases generales para que el Congreso de la Unión legisle sobre trabajo; pero no cuando se está diciendo que a nadie se le puede obligar a trabajar contra su voluntad, vamos a referirnos ahora a algo que está en pugna con la libertad de trabajar.

"No cabe, pues, esta reglamentación aquí. La comisión estuvo muy cuerda cuando reservó algunas otras de las indicaciones del proyecto presentado por los ciudadanos diputados Aguilar, Jara y Góngora; estuvo muy cuerda reservando esas adiciones para tratarlas en el artículo 72, pero si tan cuerda estuvo en esos momentos, no me explico el por qué no lo estuvo también reservando esas otras para ponerlas en su lugar.

"Por largos años, no hay para qué repetirlo en grandes parrafadas, tanto en los obreros en los talleres como en los peones en los campos, ha existido la esclavitud".²³

El general Heriberto Jara, en su exposición se convirtió en precursor de las constituciones político-sociales; atacó certeramente a jurisconsultos y a eminencias en general en materia de legislación, a quienes ridiculizó por sus preguntas absurdas; expuso:

"Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición: ¿cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo, cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho?

"Que nuestra Constitución, tan libérrima, tan amplia, tan buena, ha ya 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 consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar?; todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma.

²³ Ibidem, páginas 40-41.

De allí ha venido que, no obstante la libertad que aparentemente se garantiza en nuestra Carta Magna, haya sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contienen la referida carta magna, quedan nada más como reliquias históricas allí en ese libro.

"La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que solo se trabaje ese número de horas, es para garantizar 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 fábricas, en las minas, durante doce horas o catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las imperiosas necesidades de su familia.

"De allí 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, macilente, triste, pálida,

débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos".²⁴

Posteriormente se dejó escuchar la voz del joven obrero yucateco, Héctor Victoria, quien plantea la necesidad de crear bases constitucionales de trabajo.

"Ahora bien; es verdaderamente sensible que al tratarse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deja pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios: ¡allá a lo lejos! Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo 5° en la forma en que lo presenta la comisión, así como por el proyecto del ciudadano Primer Jefe, porque en ninguno de los dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece. Digo esto, señores, porque lo creo así, repito que soy obrero, que he crecido en los talleres y que he tenido a mucha honra venir a hablar a esta tribuna por los fueros de mi clase.

"Por consiguiente, lo único que cabe en el artículo 5°, es señalar las bases fundamentales sobre las que debe legislar, y en consecuencia, no creo que la comisión deba limitarse, por lo tanto, a decirnos que el convenio de trabajo ha de durar un año, cuando pasa por alto cuestiones tan capitales, como las de higiene de minas, fábricas y talleres.

"Alguien dirá que esto es reglamentario; sí, señores, puede ser muy bien; pero como dijo el diputado Jara acertadamente, los tra

²⁴ *Ibidem*, págs. 41-42.

bajadores estamos enteramente cansados de la labor p rfida que en detrimento de las libertades públicas han llevado a cabo los académicos, los ilustres, los sabios, en una palabra, los juriscon-sultos.

"El artículo 5. a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo; entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje. Prohibición de trabajo nocturno a mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones".²⁵

Dionisio Zavala, en concordancia con Jara, expuso que no era necesario esperar que el Congreso de la Unión dictaminara sobre materia del trabajo, sino únicamente había que ver cómo el proletariado había sido carne de ca n por su grandiosa ayuda en la Revolución.

"Desde 1910 a esta parte, los obreros, señores, son los que han hecho la Revolución, y de eso tengan la plena seguridad, y aquienes piensen lo contrario se los voy a probar con hechos; los señores generales.  qu  harían frente al enemigo con todo y esas  guilas que ostentan, si no tenían soldados?;  acaso, señores, todos esos hombres, todas esas legiones que ayer fueron a combatir contra los reaccionarios, no eran obreros?,  acaso, señores, cuando se inició la Revolución de 1910, los primeros que se levantaron no fueron campesinos?"

²⁵ *Ibídem*, págs. 44, 45 y 46.

"No, señores, es momento oportuno de que se haga justicia a la clase trabajadora, de que se le dé lo que le corresponde, porque ha sido el principal elemento para el triunfo de esta revolución; es necesario que le impartamos justicia a esa pobre gleba, a esa pobre clase desheredada, que también ha sabido sostener el crédito nacional".²⁶

Jorge von Versen agregó:

"Ya tendrá la Comisión bastante que hacer para contestar a tres o cuatro abogados y a una docena de tinterillos titulados.

"Señores diputados; yo tampoco soy de los que vienen con credencial falsa; yo vengo a censurar el dictamen por lo que tiene de malo, y vengo a aplaudirlo por lo que tiene de bueno, y vengo a decir también a los señores de la Comisión que no teman a lo que decía el señor licenciado Lizardi, que ese artículo se iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas; yo desearía que los señores de la Comisión no tuvieran ese miedo, porque si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30, ¡bueno!

"La parte que se refiere a la contratación de un año de trabajo, pasando a la parte práctica y haciendo a un lado los lirismos, es sencillamente un error grandísimo; ya decía el compañero Victoria muy atinadamente que los capitalistas son calculadores; ellos están al tanto del alza y de la baja de los efectos; ellos están al tanto de todas las causas que modifican los precios de los salarios. Suponiendo que ellos, los capitalistas que explo

²⁶ Ibidem, págs. 48-49.

tan los tejidos de algodón, calculan que van a subir los precios de las telas, procurarán contratar a los obreros por un año, y ya verán a los obreros protestar cuando las telas cuesten mucho, y ellos, después de fabricarlas, no alcanzan a comprar un metro de manta con que cubrir sus desnudeces".²⁷

c) *La propuesta del diputado Froylán Manjarrez*

Como ya se dijo, antes de la ponencia de Manjarrez, hubo varios oradores; pero fue este diputado quien tuvo un sentido más amplio del problema que se dirimía, y captó mejor las ideas de Jara y Victoria.

Sostuvo la necesidad de transformar radicalmente la Constitución y que no solo se inscribieran esos principios que favorecían al proletariado en el artículo 5º, sino que se creara un título especial en materia de trabajo.

"Pues bien, yo estoy de acuerdo, por lo tanto, con la iniciativa que ha presentado mi apreciable y distinguido colega, el señor Victoria; yo estoy de acuerdo con todas esas adiciones que se proponen; 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 ocho horas de trabajo, no; creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este asunto, 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.

²⁷ Ibidem, págs. 52, 53.

"Yo no opino como el señor Lizardi, respecto a que esto será cuando se fijen las leyes reglamentarias, cuando se establezca tal o cual cosa en beneficio de los obreros; no, señores. ¿Quién nos garantizará que el nuevo Congreso habrá de estar integrado por revolucionarios? ¿Quién nos garantizará que en el nuevo Congreso, por la evolución natural, el gobierno, como dijo el señor Jara, tienda al conservatismo? ¿Quién nos garantiza, dijo, que ese Congreso General ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas? No, señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me interesa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres, que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de formar aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajador; démosles los salarios que necesiten; atendamos en todas y cada una de las partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta; pero, repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5°, es imposible; este 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".²⁸

Los constituyentes le sugirieron a Manjarrez que su proposición la presentara por escrito, y lo hizo de la siguiente manera:

El problema del trabajo es algo muy complejo, algo de lo que no tenemos precedente y que, por lo tanto, merece toda nuestra atención y todo nuestro esmero. En virtud y por otras muchas razones que podrían explicarse y que es obvio hacerlas, me permito proponer a la honorable Asamblea, por el digno conducto de la Presidencia, que se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, cuyo capítulo podría llevar como título "Del trabajo", o cualquier otro que estime conveniente la Asamblea .

*d) La aprobación del capítulo del trabajo
y de la previsión social*

El origen esencial de la elaboración de la nueva constitución empezó a florecer después de haber derrotado Carranza a las fuerzas villistas y zapatistas, y con la reforma y adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, cuando expidió Carranza en el puerto de Veracruz leyes y disposiciones a favor de obreros y campesinos.

²⁸Ibidem, págs. 52,53.

Tiempo después el licenciado Félix F. Palavicini, de pensamiento futurista, y que tenía inquietud por que se mantuvieran los logros de la revolución constitucionalista, se dirigió a Carranza en Veracruz y le comentó que se encontraba orgulloso de ser su colaborador pero que era necesario que se reglamentaran las leyes logradas para que fueran consideradas por la historia, amparadas por la Constitución.

Le propuso reunir un Congreso Constituyente para reformar la Constitución con el fin de asegurar las conquistas revolucionarias.

El 14 de septiembre de 1916, Carranza expidió un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, a fin de convocar a elecciones de un Congreso Constituyente.

El 19 de septiembre Carranza convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, por realizarse el 1° de diciembre en la ciudad de Querétaro.

Venustiano Carranza pronunció su discurso en sesión inaugural, y entregó el proyecto de Constitución; expresó que contendría formas del artículo 72 de la Constitución de 1857, a fin de conferir al Congreso de la Unión la facultad de expedir leyes sobre trabajo en las que se implantarían todas las instituciones del progreso social en favor de las clases obreras.

Desde los albores de la revolución constitucionalista, Venustiano Carranza, en las reformas al Plan de Guadalupe, expidió normas que regularían la protección de obreros y campesinos.

Carranza comisionó a los licenciados José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas para que realizaran un estudio en materia de trabajo. Ya formulado el proyecto lo pusieron a la consideración de Carranza los primeros días de enero de 1915.

El proyecto fue estudiado en compañía del licenciado Luis Cabrera, y después de hacerle algunas modificaciones y de haberse considerado los diversos problemas, acordó Carranza que se publicaran los proyectos en la prensa, para que todos los trabajadores de la industria le hicieran las observaciones que creyeran convenientes.

Poco después, fueron comisionados al extranjero Macías y Rojas para que realizaran un estudio más amplio y más detallado.

Sin embargo, al regresar Macías ya se había reformado la fracción X del artículo 72 de la Constitución, que daba al Congreso la facultad de legislar sobre el trabajo.

Macías le manifestó a Carranza que no estaba conforme con la reforma del artículo, porque las condiciones de trabajo en la República variaban de un lugar a otro y que en consecuencia esa facultad debía ser de los estados. Finalmente le pro

puso a Carranza que en el Congreso Constituyente a que había convocado se expusiera el problema para que se considerara la cuestión y lo resolvieran de la mejor manera.

En su discurso, Macías expuso sus diferentes estudios que realizó en el extranjero a petición del señor Carranza; le leyó a la Asamblea varios de sus estudios, que apegándolos a la realidad del pueblo mexicano contestó a las inquietudes del diputado Gracidas y demás oponentes.

En su discurso, Macías expuso principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo.

Al concluir el debate, Macías y el ingeniero Pastor Rouaix, secretario de Fomento en el Gabinete Constitucional, fueron designados para que integraran la comisión que redactaría el proyecto del nuevo título sobre el trabajo.

Con base en los proyectos de Macías, la comisión redactora formuló un anteproyecto sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso, que se encargó de presentarla a la honorable Asamblea.

En la redacción de Macías del Proyecto Fundamento Bases Constitucionales en Materia de Trabajo sobresale lo relativo a que las bases deberían de regir el trabajo económico, o sea el de

los obreros para la tutela de éstos; y el de la precisión de los fines de la legislación de trabajo para la reivindicación de los derechos de los proletarios.

Está basado en las teorías de la lucha de clases, plusvalía, valor, trabajo y la reivindicación de los derechos del proletariado para recuperar con los bienes de la producción la explotación secular de los trabajadores.

Así es como nace el capítulo del trabajo y previsión social, con el Artículo 123; único artículo del título sexto de la Constitución.

Se concluyó el día 13 de enero de 1917, y después de una breve discusión fue aprobado el 23 de enero.

El artículo 123 Constitucional fue producto de justos reclamos de constituyentes, profanos del Derecho, de Constituyentes, trabajadores revolucionarios en favor de los obreros mexicanos.

CAPÍTULO III

LA IDEOLOGÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Con la elevación del derecho al trabajo a nivel constitucional se satisfizo un viejo anhelo de los trabajadores mexicanos, que en ese acto no solamente vieron realizada la consagración de un derecho, sino el camino a una solución del congénito problema del desempleo.

Sin embargo, no debemos pensar que por el solo hecho de que sea una garantía el derecho a trabajar ya brotaron, como por arte de magia, las fuentes de trabajo, los puestos de ocupación, pero sí debemos confiar en que, de acuerdo con nuestra tradición, la de una constitución programática, se den los pasos firmes que nos conduzcan en ese sentido.

En efecto, cuando nuestros constituyentes de 1917 hicieron la declaración de derechos sociales contenida en el artículo 123, ninguna o casi ninguna de las garantías que se señalaban existía; se elaboró en realidad un programa revolucionario en ese sentido que poco ha venido cumpliéndose.

Se inició con la institución de los tribunales de trabajo, las juntas de conciliación y arbitraje, la consolidación de los sindicatos obreros, la existencia de los contratos colectivos de trabajo; después, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, luego el reconocimiento del derecho constitucional a la capacitación y al adiestramiento y finalmente el derecho al trabajo.

Al hablar del derecho al trabajo, tenemos que dirigir nuestra mirada a los problemas del desarrollo que nuestro país vive; causados por una sociedad mal estructurada por nuestros gobernantes no de hoy sino de antaño.

No es cierto que la situación actual de escasez de alimentos o de subempleo o desempleo se deba a una desproporción entre el crecimiento económico y el demográfico. La polarización existente entre ricos y pobres es resultado del defectuoso sistema de organización social y económico del país. Es necesario que convengamos en que el desarrollismo nos ha llevado más allá de lo conveniente en la existencia de desequilibrios en la distribución de las actividades económicas.

Ahora, con el nuevo derecho en vigor, en que según los propios considerandos del Decreto que lo creó, el deber correlativo corresponde a la sociedad en su conjunto, será necesario pensar en forma seria y definitiva en la reorientación total de las actividades económicas, que debe conducir a la redistribución en forma equitativa de la riqueza, de tal manera que pueda permitir a las grandes mayorías los mínimos niveles de satisfactores en sus necesidades esenciales, de los cuales ahora se encuentran privadas.

La generación de empleos no debe quedar a la buena fé, a los deseos o a las conveniencias de quienes manejan la riqueza de nuestra patria, sino que debemos ir pensando en otras formas de crear fuentes de trabajo, no solamente productivos, sino esenciales, convenientes, no orientados al consumo por el consumismo mismo, sino

a satisfacer las verdaderas necesidades del pueblo, buscando solucionar el subempleo y el desempleo mediante las oportunidades del autoempleo, es decir, dentro de sociedades de sistemas comunales, colectivos o cooperativos, según convenga a cada caso.

El Estado Mexicano, de raíces y formación revolucionarias, no puede asustarse o asombrarse ante este tipo de organización a la que, por el contrario, consideramos que se deberá apoyar en la mejor forma posible, propiciando la infraestructura necesaria y también las superestructuras jurídicas, económicas y políticas que coadyuven al éxito de esas organizaciones.

No quiere eso decir, por supuesto, que se deje de brindar la seguridad necesaria y el apoyo adecuado al capital para que se invierta en nuevas fuentes de trabajo; por el contrario, deben otorgarse también garantías suficientes e incentivos de todo tipo, fiscal incluso, para la inversión productiva y creadora. Lo que se asienta es la conveniencia de diversificar el tipo de actividades, pues de otra manera no podrán satisfacerse los justos reclamos de quienes pedirán a nuestra sociedad la respuesta al derecho del trabajo. Así pues, deben amalgamarse debidamente los derechos de los mexicanos a la capacitación y al adiestramiento con el derecho al trabajo; debemos de preocuparnos no sólo por la capacitación de quienes ya son trabajadores, sino también, y tal vez con mayor hincapié, la de los que aún no logran una ocupación bien remunerada y socialmente útil por no saber desempeñarla y se ven precisados a efectuar tareas en ocasiones denigrantes.

La permanente lucha que México ha sostenido visible desde *Los Sentimientos de la Nación* del generalísimo Morelos, hasta las últimas reformas constitucionales, encaminada siempre a establecer los mí ni mos de bienestar para los mexicanos, no debe cejar y ahora, con los nuevos instrumentos legales, debemos buscar la modificación de las estructuras ocupacionales, tan defectuosas que cada año obligan a más ciudadanos a la miseria.

a) Derecho proteccionista

El derecho del trabajo nació como un derecho de y para la clase trabajadora, por el conjunto de ideales de los obreros, que se ma nif est ar on en las huelgas de Cananea y Río Blanco, así como en los campos de batalla de la revolución constitucionalista, y por la gran visión esclarecida del pensamiento de diputados constituyentes de 1917.

Este derecho conquista el origen del artículo 123 constitucional y equilibra la balanza entre las fuerzas del trabajo y el capital con el fin inmediato de mejorar las relaciones laborales y de superar las condiciones de trabajo, principio que proponía proyectos superiores para el futuro de una mejor sociedad que luchara pa ra exterminar la explotación del hombre por el capital; y con ob je to de que el hombre saliera de la obscuridad en que se encontraba y viera el resplandor de la creación de una nueva democracia, de una nueva concepción ideológica de la justicia social.

Desde el punto de vista natural, el derecho del trabajo se da en el artículo 123 constitucional, que en sus normas dignifica a la persona humana del trabajador, aunque también sobresalen normas proteccionistas y reivindicadoras que favorecen a la clase proletaria. De esta manera se crea un capítulo especial en la constitución del derecho del trabajo y de la prevención social, tutelando, en consecuencia, a los económicamente débiles y borrando al mismo tiempo la equiparación de los derechos públicos y de los derechos políticos, en los que se basa el viejo sistema de las garantías individuales; así, se crean menos elementos integrados con preceptos fundamentalmente económicos de carácter esencialmente social.

Me atrevo a mencionar que el derecho del trabajo pretende la protección de todos aquellos que viven de su esfuerzo personal, no solamente a los trabajadores "subordinados" sino también a aquellos que en forma libre viven de su trabajo, a quienes prestan servicios esporádicos o bien profesionales y que reciben de los beneficiarios de tales servicios un pago en efectivo o en especie como retribución.

En forma general protege a los subordinados y a quienes no lo son, a los trabajadores urbanos y a los campesinos, a los empleados de comercio, a los deportistas y a cuanta persona requiera, para sobrevivir, de otra.

"El derecho del trabajo protege en forma de tutor a la clase trabajadora, regulando las relaciones de trabajo y las condiciones laborales".²⁹

Las relaciones del trabajo nacen en el contrato de trabajo, el cual tiene como principal característica la protección para cualquier trabajador, sin importar que la duración de las relaciones del trabajo sea continua.

Cabanellas define el contrato de trabajo como "el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia y dirección, de la actividad profesional de otra".³⁰

De este concepto resaltan las características del contrato de trabajo, la "dirección y dependencia"; nuestra legislación contempla la "subordinación" en la ley de 1931 (art. 17 L.F.T), ya sea la subordinación o la dirección y dependencia, como una dirección técnica; de ésta surgió un problema, pues en la práctica esa relación no se daba en las eventuales ni en las permanentes, como en el caso de los deportistas profesionales, de futbolistas que en el desempeño de su actividad muchas veces requieren de su creatividad sin sujetarse a direcciones técnicas.

²⁹ Cantón Moller, Miguel. *Apuntes de Derecho del Trabajo. Primer curso*. Acatlán de Juárez, Edo. de México, 6/V/80.

³⁰ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. Tomo 1, Edit. Heliasta, 7a. edición, B.A, 1972, pág. 513.

De la Cueva define el contrato de trabajo como: "los caracteres del patrón y trabajador se adquieren, no por la celebración de un contrato, sino por el hecho de utilizar o prestar un servicio, precisión que a su vez justifica la tesis de que el derecho del trabajo, propiamente, sólo comienza a regir partiendo del momento en que se inicia la prestación del servicio".³¹

El profesor De la Cueva difiere de la idea de Cabanellas; no contempla la subordinación como un elemento esencial para ser sujeto de derecho del trabajo.

De la Cueva seguía la ideología francesa, pues ésta, cuando legisó la Corte Suprema de Casación con relación al riesgo profesional y a los accidentes, tuteló a la clase trabajadora con normas proteccionistas que emergieron de la doctrina, que sostenía la idea de que en una contraprestación de servicios subordinados (obrero-patronal), existía una relación de trabajo natural entre éstos, que se daba por sí misma, y que sin existir contrato de trabajo específico, el obrero víctima de un accidente podría exigirle a su patrón indemnización correspondiente, fundando el obrero su petición en la simple presunción de la relación de trabajo y de la subordinación o dirección técnica a que se encontraba sujeto; estos supuestos se encuadraban en la fórmula de la Corte de Casación en su primer precepto.

³¹Cueva, Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, Librería Porrúa Hnos. y Cía, México, 1943, pág. 384.

De tal manera que el conjunto de principios o derechos establecidos en el artículo 123, aparentemente tienen un sentido proteccionista y reivindicatorio; protección extensiva, y no exclusiva de trabajadores llamados indebidamente "subordinados", sino para todo trabajador en general.

Esta fue la nueva ideología del derecho del trabajo de los constituyentes de Querétaro, quienes proclamaron en el Congreso Constituyente por vez primera en el mundo los nuevos derechos sociales del trabajo, con principios no solo proteccionistas, sino tutelares, para integrar con finalidad objetiva al obrero como persona humana dentro de la clase trabajadora.

El derecho mexicano del trabajo, en su artículo 123 contenía normas que dignificaban al trabajador por ser de sentido proteccionista, pero hoy en día además contiene normas que lo reivindican.

Las normas del artículo 123 crean un capítulo especial dentro de la constitución, denominado del trabajo y de la previsión social, que elevó idearios económicos a la más alta jerarquía de la Ley fundamental, que se afrenta contra el sistema de la explotación del trabajo humano para exterminarlo y poder alcanzar la socialización del capital.

Es un precepto constitucional que desde su preámbulo en forma general abarca a todo tipo de trabajador, compensando la desigualdad económica entre éstos y del propietario de la producción o de aquellos que explotan o se aprovechan de los servicios de otros.

El derecho del trabajo en conjunción con el derecho procesal laboral son instrumentos de lucha que reivindican los derechos de la clase trabajadora. Las asociaciones profesionales o sindicatos defienden sus intereses y mejoran sus condiciones económicas.

Estos preceptos son exclusivos del trabajador para su lucha y defensa de sus intereses comunes. Ejercen con estas normas una lucha de clases mediante la asociación profesional y el derecho de huelga; derechos reivindicatarios que llevan como función socializar el capital; lucha que ha ocurrido a través del tiempo paralelamente con el régimen capitalista imperante, hasta ver quién vence a quién.

Así el derecho del trabajo de nuestra era es el primer derecho de clase de la historia, pues antes no se reconocía la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra.

El derecho mexicano del trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores: es instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro.

Como preceptos que coordinan y armonizan los intereses del capital y del trabajo, los nuevos derechos laborales son por lo tanto irrenunciables e imperativos. Su principal meta es la

relación que se forma entre trabajador y patrono; además se dirige al Estado, obligándolo a que vigile las relaciones de trabajo, que se cumplan y se lleven a cabo en armonía estricta con el principio contenido en la Constitución, en las leyes y normas que le sean supletorias.

Es irrenunciable, porque nadie puede renunciar a los derechos que le concede la ley; y es imperativo, porque al mismo tiempo que concede derechos se desprenden de éstos obligaciones de observancia tal, que el estado puede por medios coactivos hacerla cumplir.

Son derechos individuales y proteccionistas del trabajador: la jornada máxima; jornada extraordinaria, día de descanso obligatorio por cada seis de trabajo, el concepto de salario mínimo, las características de cómo debe pagarse, la igualdad de salario a trabajo igual, la protección a las mujeres y a los menores de edad fijando jornadas máximas, límites de edad y prohibiciones específicas; los derechos de mujeres encintas o paridas, como es el descanso pre y postparto y la lactancia; la estabilidad en el empleo; la preferencia de trabajadores nacionales frente a extranjeros y su igualdad de salario a trabajo igual; y los principios protectores en los contratos de mexicanos para prestar sus servicios en el extranjero.³²

³² Cantón Moller, Miguel. *Apuntes...7/IV/80.*

Por ser normas de orden público, el artículo quinto fija los caracteres formales del derecho del trabajo, y ya que se encuentra dentro de las garantías individuales del individuo le otorga el carácter de derecho imperativo y excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas.

El artículo quinto constitucional es el derecho del trabajo de la clase trabajadora. Dicho precepto dice que no producirá ningún efecto legal la renuncia del trabajador a las disposiciones que le beneficien; esta norma contiene una terminología uniforme al emplear el término normas de trabajo, que es más amplio, pues, desde luego, abarca a toda ley.

El derecho al trabajo, siendo social, continúa con sus características propias que hacen de él un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no solo sociales, sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad.

El derecho social mexicano superó los derechos sociales de las demás constituciones del mundo y de la doctrina universal. Sus objetivos y fines se identifican con la justicia social en el Derecho Agrario (art. 27) y el Derecho del Trabajo (art. 123); son normas expresivas de protección e integración de la persona como ser humano dentro de la clase trabajadora, vinculan desigualdades y preceptos reivindicatorios de los derechos del proletariado para la socialización de la tierra y el capital.

Puesto que nuestra Constitución recoge no sólo las aspiraciones del proletariado mexicano, sino las del universo, nada tiene de extraño que los constituyentes de otros países, después de su publicación quisieran sentar para ellos las bases de un nuevo derecho social, tomándola como fuente de inspiración y guía.

La primera Constitución, no sólo de América sino del mundo, que estableció garantías sociales para la clase trabajadora fue la nuestra, que nació en 1917. Se proyectó fuertemente en el tratado de paz de Versalles de 1919 y en códigos políticos expedidos con posterioridad, con las mismas garantías que consagraron a nuestro derecho.

El derecho del trabajo parte del derecho social. El derecho del trabajo, encaminado a regir las obligaciones entre quienes prestan un servicio y quienes lo reciben, se ha caracterizado porque su sistemática jurídica comprende derechos públicos y privados y derechos sociales, con reglas especiales en favor de los individuos vinculados socialmente, o bien de los grupos humanos que constituyen las clases económicamente débiles.

El derecho del trabajo, dentro de la rama jurídica, se denomina derecho social. Al respecto se ha dicho que todo derecho es social, porque el derecho es por naturaleza social y al mismo tiempo limitante de la misma sociedad.

El devenir de la historia nos ha enseñado cómo los capitalistas, dueños del poder público y administradores del Estado, utilizaban instrumentos para sus fines lucrativos, para explotar al obrero. Establecían y disponían jornadas de trabajo de 13 a 16 horas en fábricas; con fichas o vales para consumir en tiendas de raya, que eran establecimientos del patrón.

La fuente inspiradora del artículo 123 fueron los debates del Constituyente de 1916-1917. Los constituyentes pretendieron borrar las odiosas desigualdades entre patrón y trabajador; buscaban la dignidad y el respeto humano para que se les dejara de considerar como una simple cosa en las relaciones de trabajo.

En el Congreso Constituyente, al discutir los diputados constituyentes el artículo 5º, fue ahí donde emergió el nuevo derecho al trabajo, por las grandes intervenciones de los diputados Héctor Victoria, Jara y por la propuesta de Manjarrez; así se creó el título VI, del Trabajo. Disposiciones que previa discusión y modificaciones pasó a ser el artículo 123 y único de este título VI.

Al someter a discusión el proyecto, la Comisión en sus proyectos comentaba que la legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, abarcando a los empleados comerciales, artesanos y domésticos. Clasificación que pasó a ser parte del artículo 123, en su fracción primera.

Así nació el derecho del trabajo, protegiendo en forma de tu tor a la clase trabajadora. Desde su inicio, estudiosos en la materia se han dedicado a darle un concepto idóneo a sus fi nes objetivos, considerando sus preceptos como aquellas no rmas proteccionistas y reivindicadoras del proletariado.

Jesús Castorena, desde la primera edición de su Manual del de recho, que fue publicado cuatro meses después de promulgada la Ley Federal del Trabajo de 1931, y ocho años más tarde con su tratado, sigue la tradición laborista extranjera cuando de fine:

Derecho del trabajo. Es el conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrón, con los ter ceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asa lariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas.

Mario de la Cueva define así el derecho del trabajo:

"Es una serie de normas que a ca mbio del trabajo humano, int en tan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".

Sánchez Alvarado, protector y tutelar del derecho laboral, además de regulador, dice al respecto:

"Es el conjunto de principios y normas que regulan, en su as pecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajado

res y patronos, entre trabajadores entre sí y patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".

Cavazos presenta al derecho del trabajo como:

"Un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo. Sin embargo, en la actualidad —agrega— podrá resultar no sólo inconveniente, sino quizá equivocado, sostener que el derecho del trabajo continúa siendo un derecho universal. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el derecho del trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad".

Trueba Urbina lo define basado en su Teoría Integral:

"Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializado de la vida humana".

Miguel Cantón Moller, en su cátedra del derecho del trabajo, define a éste así:

"Es el conjunto de disposiciones que organizan las relaciones de trabajo entre las partes interesadas, buscando bajo la vigilancia estatal una vida cada vez más justa, que eleve la condición social de los trabajadores".³³

b) *Derecho reivindicatorio*

La naturaleza del derecho mexicano fluye en el artículo 123 constitucional, con sus normas dignificadoras de la persona humana del trabajador; así, resulta con mayor sentido en la actualidad la protección y la reivindicación en favor de la clase trabajadora; derecho mexicano del trabajo en exclusiva para el trabajador, como un instrumento de lucha para reivdicar su economía.

El derecho del trabajo está compuesto por normas alas que no se pueden renunciar por ser imperativas; son reglas jurídicas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado; caracteriza este orden jurídico su poder coactivo, no porque el cumplimiento de las normas requiera siempre el uso de la coacción, toda vez que en proporción elevada, los hombres las cumplen voluntariamente, sino porque cada violación es suscep tible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado; si esta posibili dad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la catego ría de preceptos morales o de convencionalismos sociales.

³³ Cantón Moller, Miguel. *Apuntes de Derecho del Trabajo*. Primer curso. Acatlán de Juárez, Edo. de México, 8, 9, 12, 13, 14/V/80.

La imperatividad del derecho del trabajo la encontramos en la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, que dice, que se rán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estimulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador 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 de esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permiten 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 incumplimiento del contrato o por despedírsele 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.

La finalidad del artículo 123 es más trascendental que el artículo 5° pues no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se proyecta aún más allá, pues con sus normas y preceptos que la integran consigue la reivindicación de éstos; derechos mínimos los cuales pueden ser ejercidos indistintamente por los trabajadores y por la clase proletaria, en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano. Recupera así el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, gracias a la tutela y protección del artículo 5° y del 123 que consigna normas que además los reivindica.

La legislación del trabajo se consiguió expresamente en las fracciones IX, XVI, XVII y XVIII, que consagran derechos tales como participar en las utilidades de la empresa, la asociación profesional y a la huelga; derechos que llevan como finalidad objetiva lograr una verdadera reivindicación para establecer el equilibrio entre los factores de la producción mediante el mejoramiento económico de los trabajadores.

Derechos revolucionarios consignados no solo en el artículo 123, sino en el 27 constitucional, que condena el derecho de propiedad de bienes de la producción cuando declara expresamente que la nación tendrá en todo tiempo el derecho de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés social.

Por lo que respecta a la asociación profesional, ésta es la facultad de formar sindicatos, federaciones y confederaciones, y difiere de la libertad de asociación en general.

Los trabajadores tienen el derecho de organizarse; aunque también la ley da derecho a los patrones; la diferencia esencial es que el sindicato de los trabajadores está hecho para la defensa común de sus intereses laborales y el estudio y superación de un instrumento de lucha de derechos. En tanto que el sindicato patronal es para la defensa de los intereses económicos de los patrones; es su oposición al pago de mejores salarios.

El sindicato obrero, por el contrario, vigila y trata de superar las condiciones del individuo, de la persona humana.

El artículo 9° constitucional garantiza al individuo el derecho de reunión y de asociación con fines lícitos; es una garantía eminentemente individual. Por el contrario, el derecho de asociación profesional es un derecho de grupo; es una garantía social.

La garantía del artículo 9° da al individuo la oportunidad de asociarse libremente, conforme a sus intereses, con personas que posiblemente no tengan su misma actividad, sino que pueden tener intereses coincidentes, en tanto que la garantía de asociación profesional a que se refiere el 123 está dirigida a personas de la misma actividad, ya sean trabajadores o patrones.

La coalición de los trabajadores en defensa de sus intereses comunes estuvo prohibida en México, hasta 1910; durante el gobierno maderista se toleró, sin existir protección específica, y cuando nace el artículo 123 se legaliza.

La legalización de la asociación sindical es llegar a un derecho que modifique las condiciones de vida; es un derecho verdaderamente revolucionario.

El sindicato tiene dos medios fundamentales para lograr buenas condiciones de trabajo: Uno es la huelga y el otro es la contratación colectiva. Ésta fija las condiciones generales de trabajo y el establecimiento de salario por tabulador, y busca además conseguir condiciones superiores o mejores a las que dicta la ley.

El contrato colectivo de trabajo en México permite y sirve de punta de lanza y avance en los derechos de los trabajadores, que luego pasan a formar parte de la legislación. Fue mediante contratos colectivos como se obtuvieron la prima vacacional, los días de descanso y la semana de cinco días.

Sin embargo, la situación verdadera en que se vienen llevando al cabo las relaciones de producción en México no ha hecho posible hasta la fecha que se realice tal idea.

La organización sindical de los trabajadores, que es la realización objetiva del derecho de asociación profesional en el

aspecto reivindicatorio, no ha funcionado en ese sentido, pues las organizaciones de los trabajadores únicamente han luchado hasta la fecha por obtener mejores condiciones de trabajo, sin tratar de cambiar el régimen de vida social, es decir, sin luchar por la transformación de nuestra sociedad de consumo en una sociedad de trabajo.

Los sindicatos de trabajadores tienen en la mayor parte de los casos, dirigentes que en realidad están interesados en lograr la consolidación del sistema y no en cambiarlo o sustituirlo.

Tal vez sea necesario buscar otro camino para el cambio, modificando las formas de lucha de las asociaciones profesionales.

La huelga, como se dijo, es el otro instrumento reivindicatorio; es una verdadera arma de los trabajadores; sirve para obtener la contratación colectiva, el cumplimiento del clausulado o para lograr su revisión. La ley permite que sea bi-anual cuando se trata de contrato íntegro o anual cuando se trata solamente de la cláusula salarial, o paro en apoyo de otros trabajadores.

En México la huelga es un hecho jurídico. Digo que es un hecho jurídico, porque la huelga en sí es un hecho; es la suspensión del trabajo por voluntad de los trabajadores. Es decir, en México no está permitido el paro patronal. La huelga es un arma de los trabajadores exclusivamente. En consecuen-

cia, es un hecho porque suspende ese trabajo a voluntad de los trabajadores y sin que entre en las causales de rescisión de los contratos. Y es jurídica porque la ley establece la huelga, reconoce y señala la forma que se debe cumplir para llevarla a cabo.

Cuando la huelga persigue los objetivos de equilibrio económico y social que la ley señala, y ha sido planteada con las formalidades que la ley señala: un pliego de peticiones, una mayoría de trabajadores y una votación previa de éstos para ponerse de acuerdo (llamada coalición) en llevarla adelante, la ley la protege.

La huelga, en fin, es otro de los derechos revolucionarios, si tomamos en cuenta que es el medio de presión de los trabajadores, a través de su unión, para obligar a los patronos a ceder parte de sus utilidades en beneficio de quienes les prestan servicio; sin embargo, también puede ser un medio de violencia legalizada para llegar más pronto a la transformación de la sociedad.

La huelga se puede realizar en dos formas: con fines eminentemente laborales y con fines políticos. Pareciera que en el artículo 123 y en la Ley Federal del Trabajo se aborda sólo la huelga laboral, ya que se dice que tiene por objeto principal conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Pero, además, se le está confiriendo carácter político,

pues la fracción VI del artículo 450 de nuestra ley la autoriza para "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores"; esta forma de holgar no pretende armonizar los intereses del trabajo con los del capital, sino que se trata de prestar colaboración para que ello suceda en otra empresa.

Trueba Urbina, al respecto menciona: "Desde que los derechos de asociación profesional y huelga a los trabajadores se pusieron en vigor, tan sólo se usaron para la defensa de intereses comunes de los trabajadores y el mejoramiento de sus condiciones económicas; al amparo de un equilibrio que ha impedido el libre ejercicio de estos derechos en el orden reivindicatorio, como fue con proclamados por el Constituyente de Querétaro."³⁴

Por otro lado, no se ve una pronta modificación en la actividad de los dirigentes obreros respecto de los objetivos de la huelga; en efecto, son aplicables al caso por la íntima ligazón que existe entre la asociación profesional y la huelga, las consideraciones antes hechas respecto de los intereses que mueven a quienes dirigen a los trabajadores para sostener lo que se ha dado en llamar "el establecimiento", esto es, apoyar el sistema en lugar de pretender sustituirlo.

³⁴ Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit, pág. 237.

Ni aun los mismos llamados sindicatos independientes parecen entender que la huelga puede llevar a cambios de fondo en la organización social en que vivimos.

A lo anterior hay que agregar que por definición de nuestra ley, huelga es la suspensión temporal de los trabajadores, llevada a cabo por una coalición de trabajadores (art. 440), lo que viene a excluir cualquier actividad diferente, que pudiera en realidad llevar al cambio social por este medio.

La verdad es que aun cuando doctrinariamente pudiera hablarse de cambios estructurales en la sociedad por la vía jurídica, la experiencia de muchos países determina y muestra que eso no es posible. El poder no se entrega, se pierde; no se obtiene, se arrebatata.

Por medio de la huelga se encuentra el objetivo reivindicatorio, que a nuestro juicio no podrá realizarse si no se llega a la huelga política por definición y tal vez al cambio por la violencia.

Por último y brevemente nos referimos al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

Esta participación en las utilidades, si bien resulta una compensación adicional a los trabajadores por disposición del artículo 129 de nuestra ley, no se considera como parte del salario. Doctos en la materia la consideran como una forma de mitigar la explotación de que son víctimas los trabajadores.

Es considerado un derecho reivindicatorio, ya que se trata de que reciba una devolución, una parte de la plusvalía que ha generado durante el año; también se considera que es una forma de lograr poco a poco una intervención cada vez mayor de los trabajadores en la administración de la empresa.

En algunos países desarrollados se ha llegado a entregar a los trabajadores parte del capital social en acciones como parte de las utilidades tratando de esta forma de incorporarlos a la empresa, inclusive con interés directo en la vida de la misma.

Es posible que este accionario obrero llegue a producirse en México dada la presencia de numerosas empresas transnacionales, que en esa forma pretenderán disminuir la lucha de clases.

También estimamos que puede ser un paso definitivo hacia la co-gestión, a la intervención de los trabajadores en la administración de la empresa.

Año con año, este derecho reivindicatorio va consolidándose, rescatando los trabajadores cada vez más la plusvalía producida.

A esta institución, la participación del trabajador en las utilidades de la empresa, dedico, por razones obvias y pertinentes, una parte especial, que es el inciso e del capítulo IV de este trabajo.

c) Disposiciones en la Ley de 1931 y la de 1970

El primero de mayo de 1970 entró en vigor, aunque parcialmente, una nueva Ley Federal del Trabajo en México, que vino a substituir a la que estaba en vigor desde 1931.

Varias personas, tanto del exterior como internas, se preguntaban si realmente existió la necesidad de la nueva legislación, pues consideraban que la Ley anterior satisfacía las relaciones obrero-patronales.

Muchos de los abogados litigantes en la materia, por la comodidad de seguir usando disposiciones conocidas y por la tranquilidad de no tener que estudiar nuevas reglamentaciones que aplicar a los asuntos de su despacho, arguyeron que se trataba de un acto innecesario, con más alcance político que de solución a problemas derivados de las relaciones económicas que se viven hoy día.

La anterior Ley Federal del Trabajo servía, pero debido a que fue emitida cuando las relaciones de trabajo eran incipientes, al igual que la industrialización, ya resultaba obsoleta en muchos aspectos. No contemplaba situaciones nuevas, creadas por las nuevas formas de trabajo, ignoraba la existencia de algunas relaciones ya reconocidas como labores, por ejemplo las de los deportistas profesionales o los agentes vendedores; no señalaba las formas de algunos procesos, como la tramitación de los incidentes derivados de la huelga, que se manejaban por me

ra tradición o por costumbre, sistema en todo ajeno a nuestro tipo de legislación que es ley escrita y no derecho consuetudinario.

Hubo discusiones entre quienes sostenían que el derecho debería ser estático y quienes consideraban lo contrario; estos últimos sostienen la tesis de que se debe cambiar el derecho conforme la sociedad cambia.

Los estudiosos, preocupados por la superación del derecho, coadyuvan para que se dé el cambio; lo adecuan a la situación en que se vive. Si esta tesis fue positiva o progresista, o bien, es en realidad decadente, deberá seguirse estudiando en todo el derecho.

Seguros estamos de que la mayoría de los doctos en la materia no dudan de la importancia de la existencia del derecho. No puede existir una sociedad sin que esté regida por normas legales, que permitan el ajuste de intereses, que son creados por la misma sociedad, que dicta normas que los regulan para una mejor vida en sociedad; estos intereses siempre tienden a superarse por el fenómeno evolutivo natural.

Así se dice que el derecho guarda el orden ya establecido; consecuentemente, la variación del derecho trae consigo la revolución, porque se destruye lo que ya se conoce como bueno.

Pero también, siguiendo lo que la doctrina nos enseña para luchar por el derecho como un medio de servicio al orden de los

hombres, no debe obligarse a éstos a someterse a un orden legal que no es aplicable a las nuevas condiciones sociales.

Las fuerzas conservadoras del derecho surgieron del orden religioso y moral, que trataban las disposiciones relativas a la familia, la convivencia entre los sexos y el respeto a los pactos celebrados; éstos eran de origen moral y religioso, pero ahora, con las nuevas costumbres y sistemas laicos, ya pueden considerarse históricos.

La más importante de las fuerzas conservadoras en el derecho, es la que se deriva de la tutela, protección de la salud, de la vida y de la situación económica creada, es decir, es una fuerza preponderantemente económica e imperativa de la ley.

Frente a las fuerzas conservadoras están las que pugnarón por la creación del nuevo derecho, como una nueva ideología del derecho del trabajo, sostenidas por doctrinas creativas que le llamaron "fuerzas reivindicadoras".

La más importante de esas fuerzas es la de los trabajadores, tal vez podríamos decir que es la fuerza de los que nada materialmente tienen que defender. Son los que no tienen más capital ni más bienes que su propia fuerza, y que necesitan defenderla para mejor aprovecharla cuando la tienen y para asegurar una forma de subsistencia cuando esa fuerza disminuya o desaparezca totalmente.

La existencia de estas fuerzas reformadoras, que han exigido la aparición de las nuevas formas del derecho, se ha hecho pa
tente en el siglo XIX.

Precisamente fue la Constitución de México, de 1917, la que muestra el primer efecto importante, al modificar el Constitu
yente de Querétaro el contenido de la Carta Magna e incluir en ella, además de las disposiciones clásicas, de las garantías individuales derivadas del siglo anterior, la Garantía Social, contenida en el artículo 123.

Obtenido ese paso importante, comienzan a aparecer las leyes del trabajo en los estados más progresistas: Tamaulipas, Vera cruz y Yucatán.

El desarrollo de la vida industrial apareció en forma definida del proletariado industrial, pues el agrupamiento sindical creó una fuerza vital para México; esa fuerza, que representa gran parte de los hombres que producen, exigió una nueva legis
lación de protección a nuevos derechos nacidos de las relacio
nes de trabajo.

La ley había sido parchada, modificada en parte, se había tra
tado de completarla con jurisprudencia y leyes accesorias, o con la aplicación del derecho consuetudinario.

Se requería una nueva ley y los trabajadores, los juristas pro
gresistas y aun los industriales con espíritu de progreso la estaban exigiendo.

Ante estas situaciones aparecen dos corrientes: la de los conservadores y la de los reaccionarios.

El camino del arbitraje obligatorio del Estado fue el único camino. Y con auxilio de la iniciativa del poder ejecutivo, el poder legislativo estudió y aprobó una nueva Ley Federal del Trabajo, no sin celebrar numerosas consultas públicas con los representantes de los intereses afectados por tal legislación.

Así surgió la nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el primero de mayo de 1970, normando nuevos preceptos que reivindican a la clase trabajadora.

La Ley de 1931, con sus defectos que tuvo, fue eficaz hasta la nueva ley de 1970; únicamente está como proteccionista del trabajador, no reivindicatoria, por no recuperar al cien por ciento los derechos que hubiese tenido, sino que solo protegió la actividad del trabajador.

Analizando algunas de las disposiciones de la parte sustantiva del derecho del trabajo, a mi parecer contienen disposiciones novedosas o criterios nuevos que se puedan observar a simple vista.

En primer lugar haré una afirmación que no por obvia debe pasar desapercibida:

El artículo 2° nos dice: "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Analícemos detenidamente. En primer lugar se establece que el fin de la norma jurídica de trabajo está en lograr lo que podríamos llamar la base para la paz industrial.

Esto es, si se logra el equilibrio entre los factores de la producción y el capital sin que ninguna fuerza predomine sobre la otra, se realiza una estabilidad que es la verdadera paz entre los aparentemente contrarios factores que intervienen en la vida económica productiva.

Por otro lado, también es cierto que en esta ley existen disposiciones que están encaminadas al logro de la justicia social, al logro de una más equitativa distribución, no de la riqueza en sí, sino de sus productos, que vienen a ser a todas luces más importantes.³⁵

Así se logrará más justicia en una mejor participación en las utilidades, en lograr que quienes tienen las posibilidades económicas proporcionen a quienes no las tienen, la vivienda higiénica y digna que todo hombre merece.

La justicia social a que hace alusión el precepto debe ser dirigida a la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de la producción.

³⁵ Cantón Moller, Miguel. Apuntes..., 7/IV/80.

La justicia social es guardar el equilibrio (dar más a quienes más necesitan y dar menos a quienes tienen más), quitándole un poco al que tiene para dárselo al que no tiene.

El artículo 3° de la nueva ley, al igual que el anterior, ha sido criticado como demagógico.

Sin embargo, es importante al establecer que el trabajo no es un artículo de comercio sino un deber y un derecho social; afirma que si bien no tiene un ejercicio directo ni se puede reclamar, sí define la mira noble de este derecho tan vital que es el trabajo.

La dignidad humana exige que no se venda ni se compre el trabajo; la era de la esclavitud, afortunadamente, ha pasado para la humanidad.

Este contenido de la nueva ley estaba implícito en la disposición constitucional, cuando el legislador de 1917 creó el artículo 123. Múgica, Góngora, Jara, Victoria y Manjarrez lo expusieron limpiamente y con brillantez en las discusiones de Querétaro.³⁶

Pero al decir que el trabajo es un derecho, se crea la norma que permite a un hombre, sin restricción alguna, obtener un trabajo, pero le crea también al mexicano la necesidad de cumplir con

³⁶ *Apuntes de Derecho del Trabajo I.* Cantón Moller, Miguel. Acatlán, Estado de Juárez 15/V/80.

una obligación social, trabajar, porque nuestro país está saliendo del subdesarrollo; no se puede ni debe permitirse la existencia de zánganos sociales que vivan sin trabajar y sin producir.

No hay discriminación laboral en México, porque el trabajo es una actividad humana a la cual tiene derecho cualquier trabajador mexicano y extranjero en nuestro país; incluso a los reos, por mandato de la nueva ley, se les da una capacitación y adiestramiento, para que puedan ser obreros capacitados y obtengan un grado mayor en las empresas como trabajadores calificados.

Interpretación más humanista de las relaciones de producción está contenida en el artículo 8o., que define lo que es trabajador: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Establece la calidad principal de subordinación como criterio para definir al trabajador, pero señala que trabajo es toda actividad humana intelectual o material.

Aquí aparece ya en la ley el criterio que, originado en la anterior legislación de 1931, reconoce que también la creación intelectual, el arte y la invención, por ejemplo, son trabajo, y si ellas se realizan en forma subordinada, su realizador será un sujeto de derecho del trabajo.³⁷

³⁷ *Ibidem.*

En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

Conveniente es realizar un estudio sobre lo que dispone esta nueva legislación en relación con la existencia de esa subordinación y las consecuencias de la prestación misma de un servicio.

El artículo 20 de la ley que comentamos señala que es relación de trabajo, *cualquiera que sea el acto que le dé origen*, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Me pregunto qué quiere decir el legislador cuando establece que "cualquiera que sea el acto que le dé origen". A mi criterio, se está refiriendo a esas variadas formas con las que se ha pretendido ocultar en numerosas ocasiones la existencia de una relación propiamente de trabajo, dándole una apariencia mercantil, comercial, de asociación o cualquiera otra.

Son numerosos los casos que dieron, inclusive, ocasión a la Suprema Corte de Justicia de establecer un criterio jurisprudencial al respecto, en que una empresa contrataba agentes vendedores de sus productos y para evitar las responsabilidades derivadas del trabajo, como por ejemplo evitar el seguro social, los hacía firmar contratos de comisión mercantil y aun los daba de alta ante las autoridades fiscales como comisionistas, para así utilizarlos en su beneficio todo el tiempo.

En este caso la Corte estableció que se trataba de verdaderos trabajadores y ahora la ley, en su artículo 20, lo ratifica.

También en forma expresa reconoce, con base en la interpretación del artículo 20 que se está comentando, que son trabajadores los artistas, los deportistas profesionales, los trabajadores a domicilio, etcétera.

En el segundo párrafo, nuevamente ratifica este criterio al señalar que es contrato de trabajo, independientemente de su apariencia, aquel en que una persona se obliga a realizar determinada actividad a cambio de un salario.

Es decir, que para la nueva ley, contrato de trabajo y relación de trabajo realmente son la misma cosa y no se derivan de la forma o apariencia que se les quiera dar, sino que nacen de la prestación misma de la actividad humana, esa que no es materia de comercio: el trabajo.

Como simple aclaración, el mismo artículo en su último párrafo establece que contrato de trabajo y relación de trabajo producen los mismos efectos. Es decir, que como antes lo afirmé, son en esencia lo mismo.

Ahora nos podríamos preguntar si son en realidad exactamente lo mismo, o bien si se sirve de apoyo el uno al otro.

La doctrina contractualista sostiene que existe relación entre las partes gracias a la existencia previa del contrato. Pero en el caso de la relación de trabajo las bases civilistas de un contrato están fuera de posibilidad de aplicación, porque no existe voluntad de las partes para fijar las condiciones del contrato, sino que deben ajustarse cuando menos a los mínimos fijados por la ley.³⁸

Mi opinión es que ya hay algo sobre la voluntad de las partes, el interés social sobre el trabajo, que limita ésta y, por consiguiente, que deja atrás al contrato como base de la relación obrero-patronal. Además, la existencia de un contrato de trabajo, aun presumiblemente, aparece como consecuencia de la prestación misma del trabajo; aun celebrado un contrato, si el trabajo no se realiza, el contrato es inexistente; y por el contrario, aun sin haberse celebrado tal contrato, si se presta el servicio y se paga el salario, ya existe la relación de trabajo y de allí se derivan las obligaciones entre las partes. La relación de trabajo sustituye con ventaja al contrato.

Como corolario de lo anterior, el artículo 21 de la ley señala que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y quien lo recibe.

³⁸ *Ibidem.*

CAPÍTULO IV

DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO

a) La protección del salario

Justamente como se requería la protección de la persona en nuestro derecho laboral, también era imperioso garantizar la tutela del salario del trabajador.

Decimos que es justo, porque el trabajador, al afiliarse a una empresa, el salario es la única fuente de ingreso, por lo "que el salario no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres"³⁹, de ahí que tenga carácter alimentario; se afirma con esto que el salario es una de las formas de remuneración del servicio prestado y que reúne como objetivo, además de la necesidad alimentaria, la cultural y de placeres del trabajador y de su familia.

El maestro De la Cueva menciona en su segunda obra del Derecho Mexicano del Trabajo, que el término salario es el que conviene mejor a la percepción del trabajador y que es empleado por casi todas las legislaciones y doctrinas; es también el único que abarca las distintas formas de retribución de los trabajadores.⁴⁰

³⁹ Cabanellas, Guillermo. *Contrato de Trabajo. Parte general*. Vol. II. Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1963, p. 351.

⁴⁰ Cueva, Mario de la. Ob. cít., México, 1943, p. 543.

Diferentes conceptos de la palabra salario:

"Salario. Retribución que percibe el trabajador, como prestación adeudada por el empleador en el contrato de trabajo. Salario, etimológicamente del francés *salarie*; y éste del latín *salarium*, que era el sueldo que se le pagaba a un soldado romano para la compra de sal...".⁴¹

"Salario es una consideración económica, y desde el punto de vista del trabajador, es el ingreso contractual del trabajador subordinado".⁴²

Para Cabanellas "salario, etimológicamente viene de *salarium*, de sal, mientras que la palabra sueldo, hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción 'soldada', que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas". El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrón todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos, interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrón por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes. Gide señala que el salario, tal como lo definen los

⁴¹ Coutere, Eduardo J. *Vocabulario jurídico*, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, p. 532.

⁴² *Enciclopedia Jurídica Omeba*. T. XXV-Reter-Tasa, Libros Científicos, Edit. Omeba Argentina, 1968, p. 131.

economistas, viene a ser toda renta, provecho o beneficio co
brado por el hombre a cambio de su trabajo.

Con palabras casi idénticas, la Academia Española y Escriche entienden por salario, con expresión muy antigua, "el estipendio o recompensa que los amos (*sic*, por empresarios o patrones) dan a los criados (*sic*, por obreros o trabajadores) por razón de su servicio o trabajo".

La Academia agrega que salario significa también la retribución de los servicios personales; lo cual es atinado por cuanto permite incluir los sueldos de los empleados y técnicos; pero de holgura tal, que abarca incluso los honorarios, que ya es desvío.

Cabanellas concreta: los términos más próximos al salario son: sueldo, soldada, emolumentos, estipendio, derechos, jornal, remuneración, paga, haberes y gratificaciones e incluso honorarios (aunque en éstos sea quien los recibe el que los señala; y el que los paga, quien depende relativamente del que los percibe).⁴³

Sueldo. Nombre de distintas monedas antiguas que valían una vigésima parte de una libra. Remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional.

⁴³ Cabanellas Guillermo. *Dic. Derecho Usual*. T. IV. S-Z. Apéndice. 7a. Edic. corregida y aumentada. Edif. Heliasta. S.R.L., Buenos Aires, República Argentina, 1972, p. 7.

Parece que esta palabra tiene su origen en soldada, que era el salario o estipendio que recibía el soldado, esto es, el individuo que integraba las fuerzas armadas de un rey o un señor. El soldado servía por una soldada; esto es, por un sueldo, por lo que hoy se denomina así al estipendio o paga que se hace cuando el ajuste es por años, meses, quincenas o semanas; cuando es estipendio se fija por día y se denomina jornal.⁴⁴

"Sueldo. Retribución o estipendio periódico que constituye la prestación principal debida por el empleador en el contrato de trabajo.

"Etimología. Del italiano *soldo*, propiamente 'moneda', procedente por sustantivación del latín *solidus*, -a, -um, 'sólido, firme'. La sustantivación se operó a través de la expresión *solidum nummus*, 'moneda sólida', siendo *nummus*, -*eris*, 'moneda', sustituido por *solidum*.

"Traducción. Francés, *traitement*; italiano, *stipendio*; portugués, *vencimento*, *soldo*, *salário*; inglés, *salary*; alemán, *Gehalt*".⁴⁵

"Estipendio, la cantidad estipulada de antemano por un trabajador cualquiera; emolumento, lo que aumente nuestro haber, hace crecer nuestros bienes y expresa la idea de sobresueldo o gaje, lo opuesto a menoscabo o detrimento; derechos, son pa-

⁴⁴ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. T.IV, S-Z, p. 153.

⁴⁵ Coutere, Eduardo J. Ob. cit., p. 551.

gos especiales determinados por arancel, por disposiciones legales vigentes; honorarios, el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos".⁴⁶

Colotti-Feito nos dice que salario es "la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie". La Cámara Nacional del Trabajo de Buenos Aires, sala 4a: "El salario es una unión indivisible, constituida por la suma de elementos representativos de valor económico, que tiende a satisfacer una prestación de carácter laboral, compensadora de la utilización de valores humanos destinados a crear también valores económicos". La Legislación Iberoamericana dice con respecto al salario: "Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador como compensación al trabajo realizado".

El Código del Trabajo de Guatemala, en su artículo 88, nos dice: "salario o sueldo es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos".

El código sustantivo del trabajo de Colombia, en su artículo 128, dice: "constituye salario no sólo la remuneración fija y ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas,

⁴⁶ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Tomo IV, página 7.

sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones o participaciones de utilidades".⁴⁷

La ley argentina, decreto de Ley 33.302/45 (Ley 12.921-CXV/) en su artículo segundo dice: "A los efectos del presente decreto ley se entiende por sueldo o salario a toda remuneración de servicios en dinero, especie, alimentos, uso de habitación, comisiones, propinas y matices, excepto en la parte efectivamente gastada por comprobantes".⁴⁸

La legislación mexicana de 1931, en su artículo 82, da el concepto de salario: "Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo".

La nueva Ley Federal del Trabajo mantiene en el mismo artículo 82, el nuevo concepto, que dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Como observación al respecto mencionaremos que este nuevo concepto de salario quita la palabra "contrato de trabajo", por ser obsoleta.

La nueva ideología del legislador que busca reivindicar a la clase trabajadora, va no solamente desde la tutela, sino a la

⁴⁷ Cabanellas, Guillermo. Ob. cit. *Diccionario de derecho usual*, t. IV. p. 7.

⁴⁸ J. Ruprecht, Alfredo. *Contrato de trabajo. Principios generales y legislación comentada*, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960, pp. 101 y 102.

protección real del proletariado, beneficiándolo cada día más, sobre todo en el proceso, donde quedaba totalmente desamparado y desprotegido. En la antigua legislación laboral, al obrero le era muy difícil comprobar una relación de trabajo; con la filosofía actual, el trabajador encuentra diferentes armas en la Ley Federal del Trabajo, con las que puede defenderse, por sí mismo o por otra persona.

La retribución, decíamos, puede ser en metálico o en especie, y ésta cualquier pago en mercancías o prestaciones diferentes. Por ello, para que la retribución sea considerada como salario, debe llenar los requisitos y características siguientes, que para Ruprecht son: "La proporcionalidad que consiste en que el patrón tiene la obligación de pagar el salario cierto o convenido o el que se establezca por ley o contrato colectivo, con relación a su trabajo, por su calidad y tiempo. La continuidad, como principio básico de ostentación al salario, se presten o no los servicios, salvo excepción en la ley que se da cuando el trabajador es suspendido en sus labores, cuando es justificado el despido, pero en caso contrario, el obrero debe percibir el salario íntegro". Concluye con la invariabilidad: "Principio inequívoco para el pago de la retribución, debiéndose hacer el pago del salario en el lugar, en la forma y el tiempo de las medidas convenidas o establecidas".⁴⁹

⁴⁹ Ibidem, pág. 103

Pozzo clasifica los sistemas remuneratorios del trabajo, primeramente en "aquellas formas que toman en consideración la realización del trabajo convenido o prestado efectivamente para medir el cuántum de la indemnización; segundo, las que toman en consideración el monto de las operaciones realizadas por la empresa o sus utilidades en su totalidad o en algunos de sus aspectos o secciones, para acordar una participación en las mismas, a los empleados".⁵⁰

La remuneración se establece de acuerdo con la cantidad de trabajo que ha de prestar el empleado, sin tener en cuenta la productividad de éste; para ello se instituye un sistema para el trabajo prestado o convenido que se remunera por unidad de tiempo, calculado por horas, días, semanas, quincenas, meses y aun por periodos más largos. Este principio constituye la teoría de los salarios por tiempo.

La teoría para fijar el salario se basaba por el día o la hora laboral; de esto se desprende la denominación de jornal; si el pago era mensual se le llamó vulgarmente sueldo.

La legislación y la doctrina en general le dieron el nombre preciso al salario por unidad de tiempo. La legislación mexicana, en su nuevo derecho del trabajo la define de la siguiente manera en su artículo 83: "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

⁵⁰ D. Pozzo, Juan, *Derecho del trabajo*. Tomo II. Ediar Soc. Anon. Editores, Buenos Aires, 1948, página 12.

"Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y los útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo".⁵¹

El Código de Trabajo de Costa Rica, en su artículo 164, y la Ley Española, sobre su contrato de trabajo de 1944, en su artículo 38, lo contemplaban como "salarios por unidad de tiempo". Otras legislaciones, simplemente la segúan llamando salario por tiempo; el código chileno y la ley argentina lo llaman "trabajo o jornal".

Ramírez Gronda realizó ya una división parecida a nuestro precepto. Cabanellas lo divide por los siguientes tipos: Trabajo por unidad de tiempo; se retribuye la duración del trabajo y no el esfuerzo realizado. Trabajo por unidad de obra; se remunera la cantidad de trabajo realizado, con independencia del tiempo. Trabajo por tarea; se obliga al trabajador a ejecutar determinada cantidad de obra en la jornada o en otro periodo de tiempo al efecto establecido. Trabajo a comisión; se tiene en cuenta el resultado obtenido y el trabajador participa, en remuneración, en el importe de aquél.

⁵¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ley Federal del Trabajo, 3a. edición, 1980, página 63.

Admiten además diferentes tipos de combinaciones; el trabajo por unidad de tiempo se puede establecer tomando en cuenta la duración de la tarea y no su resultado, fijándose, por hora, día, semana, quincena, mes o periodo indefinido. Aunque no como regla general, pero sí por costumbre, como por ejemplo; el pago de hora o día, que se le denominó "jornal", que es el pago al obrero, y por quincena o mes al empleado.

Cuando se dice que es mensual, se incluyen los días feriados, vacaciones, y días de descanso semanales, a diferencia del -jornal, donde el pago solamente comprende día u hora laborable.

Si el trabajador ha sido contratado por periodos de días o -plazos superiores, no se puede reducir la jornada de trabajo para rebajar el salario convenido; se debe respetar aun cuando se trabaje menos tiempo.

El salario base se puede incrementar por jornadas extras, trabajos en días feriados de descanso o en horas nocturnas, y se le abonará la justa retribución según el caso y conforme a la Ley.

En el trabajo por unidad de obra se toma en cuenta no el tiempo empleado, sino la tarea realizada, a diferencia del trabajo por unidad de tiempo, que toma en cuenta el tiempo del trabajo.

Para De la Cueva, estas diferencias no son obsoletas y alude que en la legislación mexicana al salario por unidad de obra se le denomina "salario o destajo".

Al respecto menciona que el salario por unidad de tiempo, se calcula atendiendo al tiempo (jornada diaria de trabajo, semana o mes) sin importar el resultado.⁵²

El trabajo por tarea representa una forma mixta de las dos anteriores.

Carente nuestra legislación al respecto se basa en la definición de la ley española que dice "El trabajo por tarea consiste en la obligación del obrero de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada y otro periodo de tiempo al efecto establecido, entendiéndose cumplida dicha jornada o periodo de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea"⁵³.

Definición que se encontraba prevista en el artículo 28 de la ley española, pero hoy día se encuentra más explícita en la misma ley, contemplándola en la actualidad en el capítulo IV, con el título: "Efectos Generales del Contrato de Trabajo".

Artículo 28. "Cuando no se hubiera pactado y se tratase de prestación de un número de días de trabajo o de ejecución de obra por unidad, piezas o por medidas u otras modalidades del

⁵² Ruprecht, Alfredo. Ob. cit., página 104.

⁵³ Cueva, Mario de la. Ob. cit., página 545.

trabajo susceptibles de cumplimiento parcial, se entenderá la obligación divisible y el obrero podrá exigir que se le reciba por partes y se le abone en proporción al trabajo efectuado⁵⁴

El salario por tarea se compone y se une a un sistema de gratificaciones, y se da al cumplimentar la tarea en el tiempo fijado; si entregare excedentes de la tarea, se le pagará lo pactado y se le remunera con una gratificación extraordinaria por cada excedente⁵⁵.

La invariabilidad, como característica de la retribución de principios inequívocos al pago del salario, contempla todos estos tipos de sistemas y formaliza al contrato de trabajo su invariabilidad, así como es invariable la contraprestación de la retribución.

Es característica la tendencia a la protección del salario, y se indica que por ninguna circunstancia debe haber disminución al salario, ni a título de sanción disciplinaria, ni por compensación, ni por reducción de la productividad del trabajador.

⁵⁴ *Contrato de trabajo. Colección textos legales.* Boletín oficial del estado de Madrid, 1974. p. 33.

⁵⁵ Procedimiento un tanto oscilante, toda vez que es bien conocido que de esta forma se explota más al trabajador, porque aunque el obrero tenga una jornada establecida no la respeta ni él ni el patrón, aunque ésta se beneficia más pues de esta manera es como se da la plusvalía del salario no remunerado (del que hablaré posteriormente) y un excedente de energía no remunerado en su totalidad, pues si es bien cierto que se le paga al obrero o se le gratifica, por cada excedente que entregue fuera de su jornada o tarea, también lo es que el patrón de esta manera no paga tiempo extra que debería de ser lo más lógico.

El principio, aunque se entiende como la no reducción del sa lario por voluntad unilateral del patrón, nada impide que el salario puede ser aumentado o reducido por acuerdo de ambas partes: por lo tanto este principio establece un cumplimiento y protege al trabajador del patrón que si esté a bien o tragar un aumento, lo realice, pero si se convino por contrato, el patrón está obligado a retribuir al trabajador, y éste puede exigirlo cuando se origine una controversia conforme a de recho.

Sucintamente diremos que las principales formas de salario en el mundo de los capitalistas son el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra o salario a destajo.

El primero de los mencionados se mide en función del número de horas, contemplado en el artículo 58 de la ley, "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

El salario por unidad de obra, como mencionamos al principio, toma en cuenta los resultados del trabajador para medir la re tribución.

La nueva ley desvanece cualquier problema al respecto; la frac ción III del artículo 25 manifiesta, "El escrito en que cons ten las condiciones de trabajo deberá contener: . . .

III El servicio o servicios que deban prestarse, los que se deter minarán con la mayor precisión posible.

Artículo 27. Si no se hubiere determinado el servicio o servi cios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a de sempear el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, apti- tudes, estado o condición y que sea del mismo género de los - que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Considerando la medida por unidad de obra, se estará en el su puesto del segundo párrafo del artículo 85... "En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos".

Si el trabajador estima que el salario no es remunerador jus- to, con relación a los servicios que presta, puede solicitar de la junta de conciliación y arbitraje que le determine el salario fijado, con relación a sus servicios, sin tomar encuen- ta el tiempo que le sea señalado al trabajador, el cual no po drá exceder de ocho horas, esto de conformidad con el párrafo primero del artículo citado.

El salario por comisión es aquel en que la retribución semide- en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

Al respecto, el artículo 286 dice: "el salario o comisión pue de comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendi- da o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos perió- dicos, o dos o las tres de dichas primas".

Difícil fue la solución al problema porque los agentes de comercio no realizan únicamente ventas de mercancías, sino que también celebran contratos de servicios, por eso fue que los legisladores en la definición anterior optaron por el verbo "colocar".

El salario a precio alzado, regulado en el artículo 83, dice, "es aquel en que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone a ejecutar".

El anterior concepto es inoperante en la actualidad, pero considerándolo, se encuadra al precepto antes mencionado, pues si bien se observa que por unidad de tiempo la jornada debe equivaler a ocho horas como máximo y el trabajo a precio alzado se ejecuta en diversas jornadas de ocho horas, al concluir el trabajo el salario debe equivaler al número determinado de jornadas, y no debe ser menor al salario mínimo.

Si fuese por unidad de obra existe una fijación del salario en función de una cantidad por realizar.

La protección al salario es uno de los capítulos más importantes del derecho del trabajo.

Decíamos que la idea de salario exigía una protección y se enfocaba mal, pues se decía, enfocado desde el punto de vista material, que el salario era el único patrimonio del trabajador; se dieron cuenta oportunamente y lo corrigieron, adoptaron una actitud realista para proteger el salario y al hombre; se debe tener en cuenta que el patrimonio del trabajador es su energía de tra-

bajo y lo único que posee en una relación obrero-patronal es el salario; sí es un patrimonio, pero construido sobre aquél, "por que es la suma de las retribuciones que recibe el hombre por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano, así como es también el patrimonio material que le permitirá vivir en compañía de su familia, por lo que es un patrimonio económico"⁵⁶

La protección al salario desprende dos situaciones, una en sentido amplio y otra estricto; la primera se refiere a los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un salario que responda a los objetivos del estatuto laboral; en lo estricto, su objetivo principal es la percepción efectiva del salario, cualquiera que sea.

Si bien es cierto que desde su inicio la Ley Federal del Trabajo de 1931, se ha preocupado y ha evolucionado en cuanto a normas protectoras al salario, también lo es que según el tiempo debe adecuarse, y ser siempre revolucionaria y no inmóvil o estática e inocua, sino ser cambiante día tras día con nuevos elementos, con sangre nueva, de ideas jóvenes e inquietas, que en combinación con la experiencia se logre introducir una armonía de ideología para el beneficio de la clase trabajadora, con un nuevo derecho mexicano del trabajo con principios e instituciones que corrijan deficiencias, negligencias y corrupciones.

⁵⁶ Cueva, Mario de la. *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*. Editorial Porrúa, S.A. Primera edición, México, 1972, pág. 340.

La defensa del salario contra el patrono fue necesario para la vida del obrero, como un segundo grito de rebelión en busca de justicia, nuevamente el proletariado contra la explotación injusta; esta imploración fue escuchada por los legisladores de la asamblea constituyente primeramente y tiempo después por los legisladores de 1931.

La Ley Federal del Trabajo sigue un orden de normas que establece primero con un apartado previo de sentido amplio a la defensa del salario denominado Los Principios Generales del Derecho del Trabajo y la Defensa del salario; después continúa con la defensa del salario contra el patrón; la defensa del salario contra los acreedores del patrón; la defensa del salario contra los acreedores del trabajador; y la defensa de la familia del trabajador.

La primera tendencia protectora del salario como primer principio fue contra los abusos del patrón, protegiendo al salario mínimo como una institución básica para el trabajador, la igualdad del salario y la obligación de pagarlo cuando se vea impedido de trabajar el obrero por culpa del patrón, la obligación de pagar el salario en efectivo, indicar lugar y día de pago, y prohibición de pagarlo en especie así como de establecer tiendas de raya, también se prohíben multas y descuentos y reducción del salario.

La nueva Ley Federal del Trabajo vigente contempla en tres capítulos el salario.

El primer capítulo contiene las disposiciones generales, el segundo los salarios mínimos y el tercero contempla las normas protectoras del salario.

Antes de abordar el tema de protección contra los abusos del patrón, iniciaremos un breve estudio del principio general del derecho del trabajo en cuanto a la defensa del salario, que con una concepción de defensa o de protección con gran lucidez penetra en la nueva legislación y condensa un método de lineamientos que rotan y rehabilitan los principios del derecho del trabajo (la igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador), sistema de tendencia que mejora constantemente el nivel de vida, que emerge del salario mínimo, en busca de un salario remunerador y justo.

Se ha comentado asimismo la norma del artículo quinto constitucional, que establece la exigencia del pleno consentimiento del trabajador para la prestación de un trabajo y otorga la potestad de no trabajar si el salario no responde a la idea de la justicia.

Por otra parte, cuando se establecen los salarios, se debe requerir la voluntad del trabajador para la aceptación del trabajo o en su defecto solicitar la intervención sindical para la fijación de un salario en la contratación colectiva; me atrevo a decir que siguiendo estos principios el trabajador puede ser reivindicado y elevarse por sí mismo y obtener por su propio ego la dignidad humana.

Pienso que es justo que el Estado otorgue aquel anhelo rebuscado por el trabajador, porque nuestro país tiene lo suficiente para dárselo; que se dejen ya aquellas tendencias porfirianas; todavía es tiempo para que nuestro gobierno nos dé lo que nos corresponde; tenemos aún riquezas, que el propio mexicano puede explotar, porque si bien es cierto que se dice que el mexicano es un irresponsable y demás, es porque no lo han dejado ser responsable, siempre ha estado marginado, de ahí su irresponsabilidad y su idea de no superación y del "ahí se va".

Al mexicano, mientras no se le moleste en sus bienes o en su persona (o a su madre que lo engendró) le puede suceder cualquier cosa a su alrededor; en tiempos de la dictadura, cuando los extranjeros explotaban nuestras tierras y se robaban las riquezas del pueblo y explotaban al obrero mexicano, mientras no molestaran al paisano todos podían hacer lo que quisieran e incluso esperaban a que se le arrojara una limosna.

Pero gracias a personas anhelantes de justicia hemos podido salir adelante, por lo que también es justo que nuestros gobernadores que se dicen seguidores de la revolución constitucionalista, protejan lo que difícilmente se ha podido recuperar, la soberanía del pueblo mexicano.

En lo que respecta a los abusos del patrón se dice que el salario "constituye la contraprestación del patrón o empresario a causa de la cesión que el trabajador le hace del producto del trabajo

jo contratado, el cual pertenece al patrón por haberle transferido el trabajador todos sus derechos sobre aquél por el hecho mismo del contrato"⁵⁷.

Como se comentaba desde un principio, nuestros legisladores, a diferencia de otros, no se han limitado en la regulación a todo lo relativo al salario, porque el astuto empresario puede recurrir a recursos ilícitos para disminuir o afectar de alguna manera el ingreso del trabajador.

Las medidas legales de defensa al salario habían sido adecuadas en los sistemas anteriores, pero a partir del año de 1970, los capítulos correspondientes al salario seguían siendo efímeros, pues como ya dije antes el derecho del trabajo es oscilante, y debe de serlo pues si se perfeccionara se acabaría con el derecho del trabajo.

La nueva Ley Federal del Trabajo, reformada en el año de 1980, en sus capítulos del salario, nos ofrece nuevos preceptos.

En la ley de 1931, por lo que respecta al trabajo, en el capítulo VIII, de las obligaciones de los patrones en su fracción XVI, del artículo 111, se encuentra el principio de la obligación de pagar el salario el patrón al trabajador, cuando éste último se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrón.

⁵⁷ Cabanellas, Guillermo. Ob. cit., página 549.

Art. 111, son obligaciones de los patrones; fracción XVI: Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrón.⁵⁸

Anteriormente el trabajo se regía por el Código Civil como un contrato de prestación de servicios; tenía disposiciones especiales respecto a los *arrendamientos por tiempo indeterminado*.

En los artículos 2465 y 2466 del Código Civil regía el principio de que si el trabajo se suspendía a consecuencia de un caso fortuito o de fuerza mayor, solo tendría derecho el trabajador a cobrar la parte del servicio que hubiere prestado; si la interrupción ocurría durante el día y únicamente se había trabajado la mitad, podía exigir el trabajador medio jornal y cuando hubiere trabajado algo más, más de medio día, tenía derecho al pago del jornal completo; esta disposición interpretada a contrario sensu, llegaba a la conclusión que si la interrupción era por culpa del patrón, subsistía la obligación de pagar el salario.

Obligación de pagar el salario en efectivo y
la prohibición del "Truck-System"

El artículo 123 constitucional en su fracción X dice: "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que pretenda substituir la moneda".

⁵⁸ Castorena, Jesús. *Ley del Trabajo de la República Mexicana, estatutos de los trabajadores al servicio de la unión*. Editorial Janis, México, 1941, página 125.

Por su parte, el inciso "e" de la fracción XXVII del mismo artículo 123, de la Constitución establece:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: . . . 'e'. Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo de tiendas o lugares determinados".⁵⁹

Dichas normas legales posteriormente fueron transcritas en la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931, en su artículo 22, fracción XI: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se exprese en el contrato, fracción XI, las que entrañen obligación directa o indirecta, para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado".

Art. 89. "El salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido otro signo representativo con que pretenda sustituir la moneda. La violación de este precepto se castigará con la sanción que establece el Código Penal vigente para el Distrito y Territorios Federales".

Art. 112. "Queda prohibido a los patrones: fracción I, exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado".

⁵⁹ Cueva, Mario de la. Ob. cit., página 580.

Idea general

Para que el salario responda a su objetivo esencial, que es el de satisfacer las necesidades alimentarias del obrero y de su familia, y para que su valor se pueda estimar proporcionalmente al trabajo, es menester que su pago se efectúe en dinero de curso normal, y que tenga el poder adquisitivo suficiente para llenar sus necesidades.

El pago del salario en especie o "truck-system"

A este tipo de pago se le llamó así en Inglaterra, donde fue practicado en épocas pasadas; consistía en el suministro que hacía la empresa, de artículos de primera necesidad (viveres, combustibles, vestido, calzado, enseres y utensilios de casa) y cuyo valor, a veces con garantías exageradas, se le descontaba al salario del obrero al tiempo de abonar la planilla de jornaleros.

Otras veces la empresa pagaba en bonos que tenían cierto valor, canjeable por artículos de consumo en establecimientos y almacenes del patrón.

Estas formas de pago se prestaban a fraudes y expoliaciones de las que resultaban víctimas las familias del obrero puesto que las mercaderías carecían del valor exacto.

Al principio resultaba idóneo este sistema, por la vivacidad de los patrones, quienes se establecían en lugares lejanos donde podían explotar los recursos naturales; su lado bueno era que constituía una fuente de trabajo para las personas que residían en ese lugar; sin embargo, el trabajo tan pesado les provocaba desgaste prematuro; además el patrón les vendía mercancía de consumo a precios muy elevados o en su defecto le retribuía al obrero artículos de consumo por la retribución de sus servicios.

De esta manera se instituyó el sistema de trueque, que con el tiempo y con el incremento de la población y el progreso de los centros de trabajo, se ha ido prescribiendo.

Pero esta evolución motivó varias peculiaridades opcionales, siempre benéficas para el enriquecimiento del patrón, quien daba a escoger al obrero la forma de retribución; el patrón ya no entregaba mercancías al obrero, sino bonos o vales con los cuales éste podía adquirir en la tienda establecida por el patrón, las mercancías que deseara.

Este sistema posteriormente fue inoperante en todo el mundo, y cayó por su propio peso, porque los patrones despojaban violentamente a los trabajadores, tanto de sus fuerzas físicas que precozmente desgastaban, como también de su familia, pues con este sistema el trabajador quedaba atado al propio patrón, so-

bre todo al ingresar el obrero a un centro de trabajo, pues éste requería por necesidad mercancías de consumo para su familia, y quedaba endrogado de por vida.

La lucha contra este sistema se dio en nuestro país desde la Colonia en pro de los indios, sin cristalización alguna, porque nunca se le dio al trabajador tal derecho.

Después de la independencia empeoró la condición de los obreros, las tiendas de raya se extendieron en toda la República; en las haciendas circulaba además bastante alcohol que idiotizaba a nuestros campesinos, era mala la calidad de los artículos de consumo, las deudas de los campesinos se acrecentaban cada día más, lo que hacía difícil su situación, hasta que en nuestra Carta Magna de 1917 se protegieron los valores humanos del campesino y de la clase trabajadora.

La legislación argentina aceptaba la institución del economato o sistema de ventas a precios moderados; para Cabanellas, economato es "en derecho canónico, cargo de ecónomo. Por extensión, empleo de administración de ciertas instituciones y personas. En derecho mercantil y laboral, depósito o almacén de artículos de primera necesidad o de consumo frecuente, establecido para procurar productos, en condiciones más económicas que en los comercios generales, ofrecidos al público, o más especialmente, a determinados socios o beneficiarios, como los familiares de los mismos. Suelen crearse y funcionar en colonias obreras alejados de población, para cuerpos de la administración pública y en establecimiento

tos industriales o de otra índole que agrupan a numerosos trabajadores"⁶⁰

Este sistema de ventas de artículos esencialmente para la vida del trabajador, se diferencia del truck-system en que no es obligatorio para el obrero la adquisición de tales artículos, y además el precio es más bajo y se instala sin ninguna finalidad de lucro.

Para los argentinos su preocupación continuaba respecto a que posteriormente se diera nuevamente el sistema del truck-system; para ello impusieron medidas de seguridad como la venta de artículos de calidad a precios más bajos que en el mercado libre, que no fuera obligatorio para el trabajador adquirirlos y que los beneficiarios ejercieran un control en la gestión de la administración de los economatos.

Con el mismo antecedente, pero además para que no se retrocediera a las tiendas de raya, en México se regula la venta de artículos de calidad, necesarios para la clase trabajadora, con un auténtico servicio para la obtención de mercancías a mejor precio que en el mercado.

La legislación laboral mexicana es muy certera y amplia respecto al sistema truck-system, sin duda alguna al respecto, pues queda prohibido cualquier tipo de pago que se realice con mercancías,

⁶⁰ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, República Argentina, 1a. edición, corregida y aumentada, tomo II. 1972, pág. 2.

bonos, fichas o cualquier otro signo que pretenda substituir a la moneda, así como también cualquier cláusula que comprometa al trabajador directa o indirectamente a la adquisición de mercancías en tienda o lugar determinado.

Esto se basa en el principio del libre albedrío del ser humano; en cambio el truck-system restringe la libertad del trabajador, y perjudica su retribución.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 89 dice: "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido 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 y territorios federales".⁶¹

"Estima el licenciado Calderón que el precepto del Código Penal aplicable es la fracción IX del artículo 386 que castiga con multa de cincuenta a mil pesos y prisión de seis meses a seis años al que para obtener un lucro indebido ponga en circulación fichas, tarjetas, planchuelas u otros objetos de cualquier material como signos convencionales en substitución de la moneda".⁶²

Se realizaron diferentes comentarios al respecto, se analizó primeramente el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 386 del Código Penal, el cual no es aplicable en to-

⁶¹ Ley Federal del Trabajo de 1931, pág. 18.

⁶² Cueva, Mario de la. Ob. cit., página 581.

dos los casos, porque sería difícil saber cuándo el patrón paga con mercancías o de que trate de obtener un lucro indebido, lo que antes era fácil de comprobar. Analizando aparte el artículo 89, diremos que el patrón es el único responsable cuando se ponga en circulación algún sustituto de la moneda.

El artículo 683 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 dice: "Las violaciones no previstas en este capítulo y que carezcan de pena especial, se sancionarán con multas de cinco hasta cien pesos, según la gravedad de la falta.

El importe de las multas se hará efectivo por las tesorerías generales de los estados, territorios y del Distrito Federal, o por la Tesorería General de la Nación, tratándose de los que impongan el Departamento Autónomo del Trabajo (ahora la Secretaría de Trabajo y Previsión Social) o la Secretaría de Educación Pública."⁶³

Tal precepto se hacía valer independientemente de la sanción penal, la cual era inexacta, porque ya el artículo 89 hacía alusión al Código Penal, por su violación y que éste sancionaba; así, resultaba inoperante la aplicación del artículo 683, porque éste volvería a sancionar al demandante de la obligación por segunda ocasión.

Los problemas al respecto se pueden concretar según la situación en la que se encuentren.

⁶³ Ley Federal del Trabajo de 1931, página 151.

El Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 dice: Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

XI. Las que entrañen obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado.⁶⁴

Por los principios manifestados anteriormente, en el supuesto que se dé este precepto, por sí mismo se nulifica, sin responsabilidad alguna para el trabajador, y mucho menos por este incumplimiento dé causas para la terminación de las relaciones de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente al respecto regula, primeramente en su artículo 5o., "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,

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado".⁶⁵

Los derechos de la Ley que tutela a los trabajadores para su beneficio no son renunciables; en el supuesto que el trabajador renuncie a una relación de trabajo no implica la renuncia a sus derechos; siguiendo con las normas proteccionistas, el artículo 98

⁶⁴ Ibídem, pág. 6.

⁶⁵ Ley Federal del Trabajo de 1980, página 37.

menciona que: "Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula".

Art. 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretende substituir la moneda.⁶⁶

Esta disposición normalmente se viola en ciudades fronterizas, donde tanto empleador como trabajador acuerdan por costumbre recibir su pago en moneda extranjera.

Por otra parte, a trabajadores de empresas privadas, empleados de confianza y oficinas de gobierno se les paga normalmente con cheque.

La violación de esta norma se encuentra dentro de una causal de rescisión de contrato, pero no se lleva a efecto, toda vez que hay un criterio realista en esos medios porque no se perjudica al trabajador en su retribución y obtiene íntegro su sueldo.

Art. 133. Queda prohibido a los patrones:

II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugar determinado.⁶⁷

⁶⁶ Ibídem, página 70.

⁶⁷ Ibídem, página 88.

Es nula cualquier cláusula que comprometa al trabajador, directa o indirectamente a la adquisición de mercancías en tiendas o lugar determinado; este es el principio de la libre voluntad del trabajador.

Las prestaciones en especie

La Nueva Ley Federal del Trabajo, a fin de ser más objetiva y aclaratoria en relación con el pago del salario con mercancías de consumo o cualquier otra prestación que otorgaba el patrón al obrero y que vimos ya en el truck-system y en las tiendas de raya, para proteger al trabajador y a su familia contra los abusos del patrón invoca este precepto en el artículo 102. "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".⁶⁸

Cuando al trabajador se le otorguen prestaciones de alimentos y habitación, éstos se deben estimar equivalentemente al 50% del salario que se pague en efectivo, para todos los efectos legales; esta característica normalmente se da en trabajadores domésticos.

Artículo 334. "Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley los alimentos y habitación se estimarán equivalente al 50% del salario que se pague en efectivo".⁶⁹

⁶⁸ Ídem.

⁶⁹ Ibídem, página 169.

De estos preceptos se deduce que para que haya salario en especie tiene que haber últimamente salario en efectivo.

Los domésticos tienen derecho a que se les pague el salario mínimo general, que en la práctica nunca reciben. Se cree que aunque no se les pague el mínimo, las prestaciones en especie compensan el requerimiento legal de que deben ser razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Por otra parte, no puede dejar de considerarse la especial situación de los trabajadores domésticos virtualmente incorporados al hogar del patrón y respecto de los cuales la disposición del artículo 334 en realidad es una norma dictada en beneficio del patrón que en forma necesaria debe de cubrir parte del salario en especie, que es una excepción a la regla establecida en el artículo 90 de la ley, que obliga a pagar el salario en efectivo solo en porcentaje debido a la proporción que les corresponda.

Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en cincuenta por ciento; en el supuesto que no cubriera los tres alimentos, sino uno de éstos, por cada de ellos se adicionará al salario 8.33%.

Lugar de pago del salario

Nuestra legislación laboral y la mayoría de las legislaciones extranjeras han establecido tanto el lugar como el día y hora en que debe pagarse el salario.

El día de trabajo se debe pagar dentro de la jornada laboral o en forma inmediata al término de ésta y en el mismo establecimiento.

"Al determinar el legislador el lugar donde debe ser pagado el salario, trata de evitar no solamente el traslado del trabajador, con una pérdida de tiempo que normalmente no se le debería computar dentro de su horario laboral, sino impedir el pago en locales inadecuados, como tabernas y casas de juego, entre otros, donde con facilidad puede producirse el inmediato gasto de las cantidades percibidas, en perjuicio del trabajador y de las personas bajo su dependencia económica".⁷⁰

La ley de Argentina 11.278, artículo 3o., dispone que "todo pago deberá hacerse en días hábiles, durante las horas y en sitios de trabajo, quedando prohibido efectuarse en lugares donde se venden mercancías o se expiden bebidas alcohólicas como negocio principal, o accesorio, salvo a las personas en él ocupadas".⁷¹

⁷⁰ Cabanellas, Guillermo. *Contrato de Trabajo. Parte general*. Vol. 11, Libros Científicos, Bibliográfica Oméba, Buenos Aires, 1963, página 551.

⁷¹ *Ibidem*.

La legislación argentina, como la gran mayoría de legislaciones extranjeras, tomó como ejemplo nuestra legislación mexicana, primeramente con la gran Carta Magna de 1917 que, "según el inciso "d" de la fracción XXVII del artículo 123 de la Constitución, serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato, de las que señalen un lugar de recreo, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, excepto que se trate de los empleados de estos establecimientos".⁷²

Posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamenta esa situación en su artículo 22. "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: X. Las que señalen un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda para efectuar el pago de salarios, siempre que no se trate de empleados de esos establecimientos."⁷³

El legislador, para proteger el salario del trabajador, suprimió las tiendas de raya, donde se le pagaba su salario al obrero, y donde lo gastaba, particularmente en bebidas alcohólicas; por esa razón a estos preceptos se les adjunta el artículo 12 de la misma ley, que dice: artículo 12, "queda prohibido, en todos los centros de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición se hará efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones,

⁷² Ley Federal del Trabajo, 1917, pág. 24.

⁷³ Ley Federal del Trabajo, 1931, págs. 6, 7.

Para los efectos de esta ley son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento".⁷⁴

La vivacidad del empresario para continuar despojando de su salario al trabajador llegaba al cinismo, ya que si bien la ley prohibía establecer cualquier tipo de establecimiento donde el trabajador malgastara su salario, astutamente por medio de una tercera persona establecía dichos establecimientos prohibidos.

No obstante que el artículo 676 de la ley dice: "Se impondrá al patrón una multa hasta de 500 pesos: III. Cuando viole la prohibición consignada en el artículo 12 ; la misma sanción se impone a cualquier persona que establezca uno de estos centros y si el patrón no obstante pagare en un centro de los prohibidos se le sancionará con el artículo 683 de la ley para las violaciones no previstas de manera especial, independientemente de estas sanciones".⁷⁵

La Nueva Ley Federal del Trabajo regula esta situación más objetivamente y nos dice que el lugar de pago debe ser el centro de trabajo, disposición que se encuentra en el artículo 108; además debe efectuarse el pago precisamente en día laborable, que será fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, pero la ley introduce la modalidad de que el pago puede hacerse durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación (artículo 109).

⁷⁴ Ibídem, página 5.

⁷⁵ Ibídem, página 151.

Si no se cumple con estos preceptos, cualquier espera del trabajador para percibir su salario después de la jornada de trabajo, puede generar un salario extraordinario; esto es muy usual, sobre todo en fábricas grandes que pagan después de la jornada y como son demasiados obreros la espera de éstos se hace muy grande.

Artículo 5o. 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:... VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos (antes, art. 22, frac. X, ley de 1931).

Plazos para el pago del salario

El principio se encuentra en el inciso "c" de la fracción XXVII del artículo 123. "No podrá fijarse un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal, norma que se incrementa en la fracción IX del artículo 22 de la ley de 1931, reglamentando el plazo de una semana para el pago del salario al obrero".

Estos preceptos eran un cuanto tanto rígidos y no se adecuaban del todo en la práctica, por lo que el legislador hace flexibles un poco los plazos para el pago en el artículo 87 de la ley, y dice: "las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero nunca podrá ser mayor de una semana el que se convenga para el pa

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

El plazo para pagar el salario se ha fijado por regla general en una semana, por considerarse el ingreso principal con el que cuenta el trabajador; por costumbre siempre se ha pagado por semana, ya que el mexicano despilfarra su dinero, sobre todo los obreros, pues éstos a media quincena, si así se les pagara, tendrían que recurrir a prestamista, por eso se acepta que el pago de salarios en la actualidad sea por quincena para aquellos que desempeñan un trabajo intelectual y para los domésticos; los primeros se supone que son de mayor cultura, más responsable y con mayor previsión, los segundos porque normalmente el patrón les suministra alimentos.

Estas disposiciones se encuentran previstas en la fracción VII del artículo 5, y en el artículo 88 de la ley.

Anteriormente se pensaba en rescisión de trabajo por la falta de pago puntual del salario como incumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato ley.

Esta irregularidad se encontraba prevista en la fracción I del artículo 123 de la ley de 1931, que facultaba al obrero a exigir el pago de una indemnización de tres meses de salario.

La nueva ley contempla esta anomalía en su artículo 51, y menciona en su fracción V como causa de rescisión a las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

Supera la nueva ley a la anterior pues contempla no solamente tres meses de salario como indemnización, sino que también reivindica al trabajador pues se establece además la obligación de pagar al trabajador el importe de veinte días por cada año de servicios en el caso de que éste dé por rescindido su contrato por causas imputables al patrón.

Prohibición de multas en el salario

De acuerdo con el inciso "f" de la fracción XXVII, del artículo 123 constitucional, será nula la cláusula que permita al patrón retener el salario en concepto de multa.

El artículo 91 de la ley de 1931 prohíbe la retención del salario en todo o en partes por conceptos de multas.

La multa era impuesta libremente por el patrón como una institución repugnante, teoría de principios naturales, pues nadie puede hacerse justicia por propia mano. Para eso el Estado tiene formas de normar las irregularidades de las personas, y es el único que puede imponer multas.

La Ley Federal del Trabajo recoge el principio constitucional en el artículo 107, donde prohíbe la imposición de multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto.

Prohibición de la compensación

La fracción VIII del artículo 123 constitucional prohíbe, entre otras, la compensación entre las deudas del trabajador y del patrón que perjudiquen al salario mínimo.

La nueva ley, en su artículo 105, resuelve las dudas diciendo, "el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna".

La prohibición de reducir los salarios

La fracción IV del artículo 51 de la ley especifica que la reducción del salario es causa de rescisión de trabajo.

Si sucede este hecho el trabajador tiene dos acciones: la del pago de su salario completo, y la rescisión imputable al patrón con el pago de las indemnizaciones y primas correspondientes.

Protección del salario contra los acreedores del patrón

Esta situación ha preocupado siempre a nuestros legisladores. La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, en su título segundo del contrato de trabajo, capítulo I, del contrato individual del trabajo, en su artículo 36, menciona: "En los casos de quiebra, liquidación, embargo o sucesión, ya sea que continúe el trabajador prestando sus servicios o no continúe, el síndico, liquidador, depositario, albacea o interventor, estarán obligados a pagar en el plazo de un mes contado a partir del momento en que se presente cualquiera de los casos enunciados, los salarios devengados y reconocidos por la autoridad del trabajo".

Dicha norma salvaguarda el salario del obrero y lo protege contra los acreedores del patrón, lo convierte en acreedor principal en cualquier caso que se diera, y le da preferencia absoluta respecto de cualquier otra clase de acreedores y contra

cualquier crédito de los llamados comunes; el artículo 97 de la misma ley a la letra dice, "los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante las autoridades de trabajo que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otros".

Este precepto confirma lo antes mencionado pues reafirma los créditos de los trabajadores provenientes de salarios y aceptados por la autoridad de trabajo, con preferencia indiscutible, sin limitación de tiempo y de cantidad.

Este principio ya se daba anteriormente; el razonamiento es que el salario normalmente es la fuente principal de subsistencias para el trabajador y su familia, por lo cual el legislador ha cuidado la forma de protegerlo; si el patrón cae en quiebra y los bienes de la empresa sufren embargo, ya sea en juicio individual o en el de concurso de acreedores, y la quiebra afecta al salario de los obreros, la ley otorga privilegio especial a favor de éstos para ser preferidos en el pago de sus acreencias.

El obrero, al no ser pagado en sus salarios, se convierte automáticamente en acreedor de la empresa, y en acreedor preferencial por la naturaleza esencial alimentaria y de urgencia inaplazable que se asigna al salario.

Si sólo se trata de una deuda no cubierta, el dueño del crédito, previo procedimiento civil o mercantil correspondiente, tiene el derecho de embargar un bien propiedad del deudor para eventualmente pagarse con ese bien o con su valor, si se saca a remate.

Al efectuar el embargo se nombrará a un depositario o a un interventor; éste, que normalmente es un tercero, se nombrará cuando se trate de embargar las utilidades del negocio, que seguirá funcionando y el interventor vigilará los movimientos de fondos para ir separando lo que corresponde a utilidades.

Si se trata de varios acreedores que no pueden hacer efectivos sus créditos cuando los cobran al deudor, se llega al estado de suspensión de pagos o a la quiebra culpable o fraudulenta; en estos casos se sigue un procedimiento judicial en el que se nombra a un síndico para que, tratando de ocasionar el menor perjuicio a los acreedores, los liste según el orden preferente que tengan sus créditos y les pague en proporción del valor que tengan los bienes del fallido, todo ello con aprobación del juez respectivo.

Si el deudor fuera una empresa, puede ocurrir que el negocio siga funcionando y el síndico actúe como administrador.

Cuando un patrón muere, se abre un juicio sucesorio y el acervo hereditario continúa con las obligaciones del difunto. La sucesión está representada por el albacea.

Tanto en el caso de quiebra como en el de muerte del patrón, puede suceder que el trabajador siga laborando o no y que no le cu-

bra el síndico, el interventor, o el albacea los créditos que tenga por salarios devengados en el último año o por indemnizaciones. Procederá entonces el obrero a ejercer su acción ante los tribunales del trabajo y una vez que obtenga laudo favorable por lo que hace a los salarios o indemnizaciones, pedirá a los citados, y en su caso, al depositario, que le paguen esos créditos.

En caso de negativa y tratándose de créditos provenientes de indemnizaciones, se sacarán a remate los bienes necesarios, siempre y cuando exista un concurso, quiebra o sucesión.

El artículo 2989 del Código Civil, para el Distrito y Territorios Federales, menciona: "los trabajadores no necesitan entrar al concurso para que se les pagen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones".

Deducirán su reclamación ante la autoridad que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenan los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trate se paguen preferentemente a cualquiera otros.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 114 estipula que: "Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones".

El artículo 113 de la misma ley nos reafirma la preferencia absoluta de los créditos de los trabajadores, "los salarios devenga-

dos en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantías real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todo los bienes del patrón".

Esta protección preferencial se apoya en el ideario del artículo 123 constitucional, que comprende garantías reales, créditos del Instituto Mexicano del Seguro Social y todos los bienes del patrón, y quedan también protegidos el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos o caídos, considerados como indemnizaciones en los términos de los artículos 50 y 52 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 constitucional, fracción XXII.

En el primer caso que mencioné anteriormente, o sea el de un deudor individual que embarga bienes del patrón, el obrero que tenga derecho al pago de salarios devengados demandará al patrón ante los tribunales de trabajo y una vez que se dicte laudo reconociendo su derecho y que este fallo haya quedado firme, se presentará ante el juez que conozca del juicio en que se decretó el embargo y con el procedimiento llamado tercerías de preferencia, pedirá que se aplique el artículo 113 de la ley y que de "preferencia" al crédito del embargante, se le pague a él su crédito.

La nueva legislación de 1970, en su artículo 113, cuyo texto es suficientemente expresivo, mantiene el sentido del artículo 97 de la ley anterior, y sostiene su principio el nuevo artículo 114.

Estos dos preceptos, cuyas tendencias esenciales son ponerle obstáculos a maniobras patronales dirigidas a crear estados de insolvencia, afectaron gravemente al crédito de las empresas, ya que las garantías reales que podían otorgar a sus financieros eran la hipoteca, prendas, garantías generales con respecto a créditos refaccionarios de habilitación y avío, etcétera; así pierden automáticamente éstos su preferencia, y quedan desplazados por créditos de los obreros.

Pero maliciosamente se encontraba un capítulo de huelgas que era por empresarios y líderes sólo a nivel de emplazamiento, y obstaculizaban todo tipo de procedimiento ya fuera civil, administrativo o fiscal.

Esto se contemplaba en el artículo 453 de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en el párrafo tercero: "no podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencias o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados".

De esta manera surgieron problemas económicos y un sinnúmero de emplazamientos de huelga a plazo largo y con prórrogas sucesivas.

La gran visión de los estudiosos del derecho se dio cuenta de la anticonstitucionalidad del párrafo tercero del artículo 453, que dejaba indefensos a las personas acreedoras de un derecho para exigir por la vía judicial el cumplimiento de una obligación,

y por otra parte la finalidad que se perseguía, de proteger a los trabajadores, no era posible con ese precepto, y los beneficiados eran los empresarios.

Esto provocó una nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 453, que siguió la idea de proteger al trabajador con base en los artículos 113 y 114; la reforma quedó así, artículo 924: "A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salario del trabajador;
- II Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- III Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y;
- IV Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los créditos que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos excepcionales señalados en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Protección al salario en contra de los acreedores del trabajador

Por ser el salario principal fuente de ingresos del trabajador y de carácter meramente alimentario para él y su familia, los legisladores de 1931 protegieron al salario en contra de los acreedores del obrero.

En el artículo 96 nulifican toda clase de cesión del salario del trabajador en favor de terceras personas. El artículo 90 indica que el salario deberá pagarse directamente al trabajador o a la persona que éste designe como apoderado mediante carta poder sucrita por dos testigos.

El artículo 91 subsana el problema que surgía del artículo 96 que decía así textualmente: "es nula la cesión de salarios en favor de terceras personas"; el término tercera persona es confuso, pues toda cesión supone siempre otra persona que interviene en la cesión y yerra al pensarse que tercera persona puede ser toda persona distinta del patrón; así se le concede al patrón violar esta norma.

El artículo 91 corrige la mala interpretación del artículo 96, y señala excepciones que se extienden también al patrón.

El artículo 90 reafirma que el pago debe hacerse precisamente al trabajador o a persona que él mismo le otorgue facultades mediante una carta poder firmada por dos testigos, cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para cobrar personalmente.

La designación de la carta poder desde su principio fue un arma de dos filos para el obrero, porque esta forma era empleada legalmente por el patrón quien, con el respaldo de la ley, explotaba al obrero cobrándole su salario, ya fuera por deudas contraídas, por anticipos o por alguna sanción impuesta por el patrón, que obligaba al obrero a firmar la carta poder en blanco.

La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta de una manera objetiva el salario, concreta los preceptos que van más directamente al problema, con una nueva ideología progresista de tendencias sociales por tener principios que así como tutelan en general a la clase trabajadora, también la reivindicán; por tal razón la evolución de la legislación laboral ha generado normas que protegen al trabajador.

La nueva Ley Federal del Trabajo concede normas que protegen al salario en su capítulo XII del título tercero de las condiciones de trabajo, en los artículos 98, 99, 100, y 104 y 105.

La inembargabilidad del salario es la protección del salario como un privilegio excepcional contra acreedores del trabajador, por ser el único recurso económico del trabajador y de su familia.

El principio se encuentra en la fracción VIII del artículo 123 constitucional y en el 95 de la ley de 1931. Protege la constitución el principio del salario mínimo, y lo exceptúa de cualquier embargo, compensación o descuento, y el artículo 95 de la ley reafirma el principio al precisar que el salario es la base del patrimonio del trabajador, y como tal no es susceptible de embargo judicial o administrativo, ni se sujetará a compensación o descuento alguno.

Los patrones no estarán obligados a cumplir orden judicial o administrativa relativa a embargo o secuestro de salarios de sus trabajadores, quedando estrictamente prohibidos los descuentos por tales conceptos.

El artículo 91 contempla excepciones a la prohibición de efectuar descuentos, y el artículo 95 exenta descuentos en todo salario, principio del artículo 123 constitucional; ahora, con mayor fuerza revolucionaria, la nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 112, extiende este beneficio a todo tipo de salarios.

La nueva ley contempla la protección no sólo de los salarios mínimos, sino de cualquier tipo de salarios; tutela de esta manera al trabajador en contra de sus acreedores y les impide a éstos poder embargar el salario del trabajador, salvo excepción de pen-

siones alimentarias decretadas por la autoridad competente, que en todo caso no perjudican al trabajador por tener una deuda de tipo gamiliar, como nos lo indica la fracción V, del artículo 110, que reitera que no podrá embargarse el salario salvo para el pago de pensiones alimentarias en favor de su esposa, hija, ascendientes y nietos. Se confirman estos preceptos con la fracción I, del artículo 97.

El código civil para el Distrito Federal en sus artículos 301 y 306, indica a las personas que son beneficiarias para la obtención del pago de pensiones alimentarias, abarcando a parientes hasta el cuarto grado.

El artículo 110 de la ley regula el derecho solamente para la esposa, y aunque esta especificación sea objetiva, a nuestro parecer debiera decir "cónyuge".

Protección del salario de la familia del trabajador

La prohibición se encuentra prevista en la fracción XXIV del artículo 123 constitucional. Este precepto, que plasmaron los constituyentes de 1917, surgió sobre todo para establecer una nueva regla jurídica, pues frenó la práctica inhumana de los hacendados mexicanos y extranjeros, canceló las deudas, y paró el engendro feudal.

El hacendado imponía deudas imaginarias contra el pobre campesino que nunca podía pagar; al morir, las deudas las heredaba a su esposa, ésta a sus hijos y a los nietos; y así para siempre la

familia quedaba encadenada al amo, quien además abusaba de las esposas de los campesinos.

La Carta Magna de 1917 extingue las deudas contraídas con los patrones, sus familiares o intermediarios, y la transmisión de las deudas.

Por lo que respecta a la transmisión de los derechos y acciones del trabajador fallecido los legisladores previeron el problema aunque no había concretamente ninguna norma aplicable por la posición de los herederos de un trabajador fallecido, frente a los salarios e indemnizaciones no pagadas.

La doctrina y la jurisprudencia aplicaban al problema el derecho civil; posteriormente la jurisprudencia otorga derechos a cobrar los salarios e indemnizaciones a beneficiarios o dependientes económicos de un trabajador, en virtud de que esas prestaciones tienen el carácter alimentario e indispensable para la subsistencía de la familia.

La nueva ley contempla esta circunstancia en el artículo 115 y faculta a los beneficiarios a ejercer cualquier tipo de acción a que haya lugar, sin necesidad de seguir un juicio sucesorio; con esta medida se acelera el pago de los salarios, prestaciones o indemnizaciones que hubiesen quedado pendientes de cubrirse..

En la actualidad todavía se sigue contemplando el problema que se ha venido arrastrando desde antes de la ley de 1931, en cuanto a quienes tienen el derecho al pago de las pensiones alimentarias,

debido a que el obrero mexicano no se preocupa por dar en el si tio donde trabaja el nombre de sus familiares y su dirección. En caso de un accidente o siniestro que pudiera ocurrirle al obrero en el desempeño de sus labores se le prodría comunicar a sus familiares. En la práctica ocurre que familias desamparadas an dan en busca de su familiar sin saber siquiera ellas mismas don de labora; de esta manera el patrón se libera de sus obligaciones.

El principio patrimonial de la familia está regulado en la frac ción XXVIII del artículo 123 constitucional; así, se protege al salario y se constituye como el patrimonio de la familia, y por lo tanto no podrá ser sujeto a gravámenes reales; sin embargo, es inalienable y sí podrá ser transmisible a título de herencia.

Salario mínimo

Si el trabajo es el medio honroso de ganarse la vida, el salario debe servir, en primer término, para el sustento del hombre; no se concibe entonces que se pague por el trabajo menos de lo justo para vivir.

Este punto lo tratamos en la teoría de los salarios, donde encontramos que la encíclica Rerum Novarum pugna fuertemente por el salario justo y suficiente, y lleva consigo el principio ineludible de la ley moral (natural) que es de observancia para todo ser humano.

La remuneración tiene como objeto ser de carácter alimentario esencialmente, destinada a subvenir las necesidades inmediatas y urgentes del trabajador y de su familia.

"En todas las épocas ha tratado de intervenir el Estado en la fijación del salario, pero no siempre con la mira de garantizar un mínimo a los trabajadores. En su principio, tuvo por objeto la intervención del Estado impedir el alza de los salarios en beneficio de las clases patronales, y no es sino hasta la Revolución Francesa que se inicia la tendencia de intervenir en favor de los trabajadores".⁷⁶

No se puede asegurar a quién se le puede condecorar por la idea de los salarios mínimos en el siglo pasado, que rompieron con el liberalismo económico, con la libertad absoluta imperante del capital para explotar al trabajo; sólo se sabe que en Australia y Nueva Zelandia legislaron por primera vez a fines del siglo pasado sobre los salarios mínimos.

En México, este principio se dio a conocer en la Constitución de 1917, para el beneficio de los trabajadores; así, se consolidaron los primeros preceptos tutelares de la clase obrera, normas que protegieron y elevaron al trabajo.

La idea de salario mínimo quedó plasmada en las fracciones VI y IX del artículo 123 constitucional; la primera fracción menciona

76 Cueva, Mario de la. Ob. cit., pág. 553.

da regula la participación de las utilidades, e indica que el salario mínimo debe ser suficiente, según las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades de un obrero frugal y de buenas costumbres y atender su educación y sus placeres honestos.

Para la fijación de los salarios mínimos y la vigilancia de la participación en las utilidades la fracción IX establece comisiones especiales que se formaron en cada municipio. Las comisiones especiales estarán subordinadas a la Junta Central de Conciliación que establezca cada estado.

La reforma de 1972 regula con mayor objetividad y reivindicación la participación en las utilidades de las empresas; de ella nos ocuparemos posteriormente.

La ley de 1931, en el artículo 99 nos da deficientemente una concepción de salario mínimo, dice: "salario mínimo es el que, atendida las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que perciba salario".

La nueva Ley Federal del Trabajo reforma el precepto y lo hace mas objetivo en su artículo 90: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Los estudiosos del derecho, cuando dedicaron su estudio al problema de la regulación del salario mínimo, lo equiparaban al salario natural o al salario justo o vital, arguyendo que estas formas de retribución deberían de quedar impuestas como un salario básico que regiría a la zona o estado en que se diera según sus necesidades, y que con fundamento en este salario se desprenderían diferentes tipos de salarios, según la capacidad y la experiencia del obrero.

Antes de la fijación del salario mínimo, el salario se regía según la oferta y la demanda, y por eso siempre había conflicto entre trabajador y patronos.

En la reforma constitucional quedó la fracción VI del artículo 123 más explícita en todos y cada uno de sus puntos; contempla los salarios mínimos generales y profesionales; los primeros se regirán en una o en varias zonas económicas, y los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales; el salario mínimo de los trabajadores del campo, que se les pagará de acuerdo con sus

necesidades, considera al trabajador como un jefe de familia que debe satisfacer sus necesidades normales de orden material, social y cultural, y para proveer a la educación de los hijos.

La obra de la Organización Internacional del Trabajo

Antecedentes inmediatos. La necesidad de establecer salarios mínimos para proteger económicamente a los trabajadores y de crear en cada país los mecanismos jurídicos, según la expresión de Ripert, idóneos para su determinación, ha sido preocupación permanente de la Organización Internacional del Trabajo.

La intensa labor efectuada desde los años iniciales de su funcionamiento ha sido constante y prolifera, pues ha gravitado decisivamente en la evolución legislativa operada en esta materia en la mayoría de las naciones asociadas.

La tímida afirmación del inciso 3º del artículo 427 del tratado de Paz en Versalles (salarios que aseguren un nivel de vida conveniente, tal como se entienda en su tiempo y en su lugar) ha inspirado sin duda la enérgica acción cumplida por las conferencias, la oficina y el consejo administrativo.

El concepto fue recogido en el preámbulo de su Constitución (garantía de salario vital adecuado) y reafirmado con mayor precisión en su artículo 41 al expresar que debía abonarse "un salario adecuado para mantener un nivel de vida razonable, según el concepto de su tiempo y de su país".

Como podemos observar, luego de que nuestra ley suprema regula la fijación del salario mínimo en 1917, legislaciones extranjeras, como la alemana dos años después de la nuestra, reglamentan normas similares.

Radbruch, profesor de Alemania, fue el primero en interpretar la ley de Weimar, y de exponerla como una ley social, por sus normas protectoras, que además reivindicaban a la sociedad; de esta manera nace la primera expresión en forma del derecho social. No obstante, estudiosos de la materia en nuestra legislación mexicana y autores, afirman que la nuestra fue la primera en consagrar en todos sus aspectos los derechos sociales.

Si analizamos con detenimiento este caso, a mi parecer la primera legislación en reglamentar no sólo normas tutelares, sino reivindicatorias y de mayor visión socialista, para dignificar más ampliamente a las clases sociales, que luchan por equilibrar la balanza con los capitalistas, fue la legislación alemana de 1919, que pulió las asperezas de la legislación mexicana de 1917. Es cierto que la nuestra fue la primera legislación que contempló normas tutelares y protectoras para beneficio de los débiles, y fue la primera en robustecer la ideología de Ignacio Ramírez el Nigromante, quien habla de derecho social; en aquel tiempo superó a cualquier legislación extranjera, y sirvió de ejemplo para éstas; sin embargo, fue aventajada por la de Weimar.

Siguiendo con el salario mínimo, la nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 90 lo define de la siguiente manera: "Salario

mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por servicios prestados en una jornada de trabajo".

Como ya dijimos, el salario mínimo siempre debe pagarse en efectivo sin descuento de ninguna especie, salvo lo dispuesto en el artículo 97.

Los constituyentes de 1917 tuvieron en mente proteger la institución del salario mínimo para que garantizara la vida del trabajador y de su familia sin pensar aún en los salarios mínimos profesionales, cuya concepción aún no existía en el espíritu de nuestra legislación ni en las corrientes del pensamiento que la inspiraron.

Al reformarse el artículo 123 en 1962, se introdujo la figura jurídica de los salarios mínimos profesionales, pero al parecer los legisladores no previeron el problema de la exención fiscal, por lo que se dejó sin alterar el texto de la fracción VIII del artículo 123 constitucional.

Teniendo en cuenta que los salarios mínimos profesionales son siempre superiores a los salarios mínimos generales y para trabajos de campo, quedan encuadrados dentro de la capacitación calificada y adiestramiento de los trabajadores, y por tal razón no entran dentro de la protección jurídica del mínimo familiar irreductible de la fracción VIII del precepto en discusión.

El salario mínimo profesional es la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una

rama determinada de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado, dentro de uno o varias zonas económicas (art. 96).

El artículo 93 define el salario para los trabajadores del campo, previstó ya en la fracción VI, párrafo tercero del artículo 123 constitucional, reforzando el principio posteriormente la ley de 1931; el artículo 90 de la nueva ley amplía el precepto y considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y de medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

El artículo 97 de la ley contempla cuatro excepciones para efectuar descuentos en los salarios mínimos, ya sean generales o profesionales. Estudiosos del problema consideran que estas medidas son inconstitucionales, aunque por sí mismas se justifiquen, pero son opuestas a lo especificado por la fracción VIII del artículo 123 constitucional, que prohíbe cualquier embargo, compensación o descuento al salario mínimo.

Cuando se refiere a descuentos por pensiones alimentarias, podríamos decir que es aceptable, por encontrarse además regulado en el párrafo segundo de la fracción VI del artículo 123 constitucional, toda vez que el salario tiene el carácter alimentario.

Igualdad del salario

El principio está consignado en el Segundo Congreso Internacional de París, donde se ratificó el principio de "a trabajo igual

salario igual", que rompe las barreras de la desigualdad de salarios en función del sexo.

Posteriormente, este principio fue substancial al desarrollo del movimiento obrero en la huelga de Cananea con Ricardo Flores Magón, con Cándido Aguilar en Veracruz y con Salvador Alvarado en Yucatán, para que subsiguientemente diera concepción en la Carta Magna de 1917, en sus textos de los artículos 5° y 123 constitucionales.

El funcionamiento jurídico del principio está en la fracción VII del artículo 123 constitucional; para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tomar en cuenta sexo ni nacionalidad.

El artículo 86 de la ley de 1931 hablaba de que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

La nueva Ley Federal del Trabajo, en el mismo artículo dice: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

En la práctica es difícil que se den estas circunstancias, pues aunque se realicen las mismas labores hay diferencia en eficacia y capacitación de cada trabajador.

El artículo 3° de la nueva ley afirma actualmente que "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".

No podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Teoría de los salarios

Una vez concluido el régimen de la esclavitud, se emprendieron estudios de diversas teorías relativas al salario. Por su natural aspecto y contenido fueron estudio de la economía política, pero por efectos jurídicos en varios fenómenos económicos, se afectaron los intereses e integridad de la clase trabajadora, por lo que estudiosos del derecho del trabajo se dieron al conocimiento de tesis y doctrinas en cuanto a "la tasa de salarios, que constituye cuestión central relacionada con el importe de la prestación correspondiente al patrón".⁷⁷

Debido a la gran influencia de las corrientes doctrinarias, se hizo necesaria la "intervención estatal para la fijación de un salario suficiente (mínimo o vital) para que el trabajador pueda subvenir sus necesidades y las de su familia".⁷⁸

⁷⁷ Cabanellas, Guillermo, Vol. II, pág. 343.

⁷⁸ Ruprecht, Alfredo J., pág. 122.

Para el liberalismo económico predominante en la primera mitad del siglo pasado, el Estado no debía intervenir en la fijación de las condiciones de trabajo ni en la remuneración que se debía pagar el empleado; el acuerdo se limitaba conforme a la ley de la oferta y la demanda.

La clase trabajadora quedó así supeditada a la voluntad y explotación de los patronos, instrumentos de servidumbre que ejerció el capitalismo, sin tener en cuenta los principios de igualdad y libertad que proclamó la Revolución Francesa.

Economistas de la escuela liberal dicen que el salario se fija mediante la ley de la oferta y la demanda; tal como se impone el precio a una mercancía, al interés del capital o de la renta; el trabajo tiene un precio que no se fija caprichosamente por el apoyo de esta tesis, sino que tiene tendencias de acuerdo con las leyes naturales. Se puede decir que es una regla general pues se adopta tanto en países comunistas, socialistas e incluso liberales, toda vez que el salario se regula con el precio corriente, se basa en la ley de la oferta y la demanda, "los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrecen para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible".

Esta teoría se resume en la frase célebre del economista Codben: "cuando dos obreros corren tras un patrón, los salarios bajan; cuando dos patronos corren tras de un obrero el salario sube".

Siguiendo el juego de la oferta y la demanda se debe precisar y tener en cuenta el gasto de producción del trabajo, toda vez que para la fijación del salario existe un mínimo y un máximo; si el salario fuera mayor que el producto, éste dejaría de existir, por lo que ambos elementos están en constante desequilibrio por la oferta y la demanda, "en 1817 el economista Ricardo anotaba que el precio natural del trabajador es aquel que ofrece al obrero en general los medios de subsistencia y el necesario para perpetuar la especie, sin aumento ni disminución; que el salario depende de la oferta y la demanda de trabajo, de modo que si el número de obreros es superior a la demanda, el salario bajará y no permitirá la subsistencia de todos aquellos".

Ricardo fue el primer exponente de la teoría del salario natural o de la subsistencia. Si el trabajador ganara más del mínimo aumentaría su descendencia, por lo que se da el aumento de oferta de brazos que ocasiona la baja del salario.

Cabanellas concluye así la teoría de Ricardo: "El precio natural del trabajo es el que dé a los obreros en general los medios de subsistir y perpetuar su especie, sin crecimiento ni disminución".

Ese concepto dio lugar a la ley de Bronce de los Salarios, que posteriormente conjuntaría Lasalle, afirmando su teoría con la tesis de Turgot, quien ya decía que el salario del obrero debía reducirse a un nivel determinado únicamente por las necesidades de su existencia;⁷⁹ Lasalle decía que el salario natural o normal

⁷⁹ Cabanellas, Guillermo, ob. cit., pág. 345.

tiende a coincidir con la suma estrictamente necesaria para que el trabajador y su familia puedan vivir; esta tesis se fundamenta en la ley de la oferta y la demanda, y equipara el trabajo con la mercancía neta y la que se compra en el mercado; el patrón siempre compra a precio de costo; el trabajo únicamente se paga al precio que corresponde a las necesidades mínimas del trabajador para vegetar.

La raíz de la teoría de los salarios es de postura inglesa, y se le da a conocer con el nombre de "wagefund" o teoría del fondo de los salarios, que dice que para la subsistencia del trabajador éste debe ofrecer su trabajo, que consiste en la oferta y la demanda, esta última representada por los capitales que buscan su colocación y para que éste aumente se requiere que produzcan los trabajadores.

Lacónicamente, Ruprecht nos dice que hay que tener en cuenta por un lado los trabajadores y del otro el capital que necesita de ellos para evolucionar.

La teoría de la productividad del trabajo sostiene que el valor del trabajo no se puede equiparar al valor de una mercancía, ya que el trabajo no es una mercancía, sino un instrumento de producción, por lo que el valor del trabajo depende, sobre todo, de productividad. Así el precio del trabajo se da por el rendimiento del trabajador, con relación a que en cuanto más produce mayor será su retribución.

Salario justo

Los primeros que trataron el tema fueron los economistas de la Edad Media, y por la Iglesia Católica; sus representantes determinaron que el salario no se debería basar sólo por leyes económicas, si no además por leyes de equidad y de justicia social propia.

La idea conocida universalmente fue la tesis que sostenía el Papa León XIII, en su encíclica Rerum Novarum, que establecía el principio del salario vital, o sea el salario justo, como deber moral que impone a forjar conciencia.

Nos dice asimismo que aunque el obrero y el patrón convengan libremente en cuanto a la fijación del monto del salario, debe prevalecer la justicia natural, ésta de mayor importancia que la libre voluntad. Es indispensable una ley justa que señale "que el salario no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres".

El trabajo tiene dos cualidades naturales: es necesario y a la vez el hombre requiere del fruto de su trabajo para vivir; es un elemento imprescindible que impone la naturaleza.

Si un obrero por necesidad prestase con un contratista una supuesta labor inhumana, por necesidad se debía aceptar según el criterio de los economistas, porque a un obrero no se le puede restringir a que trabaje ni menos ni más, ya que éste es libre de arrendar su fuerza física y si más trabajase, más ganaría, sin poderle tocar o restringirle una jornada mínima o máxima.

Solamente se hablaba de injusticia, cuando un obrero era obligado a aceptar en contra de su voluntad condiciones laborales duras, impuestas por su contratista o patrón.

Un salario insuficiente es injusto y entraña una violación de la justicia natural, porque aunque es con la libre voluntad de los que se contratan, el salario no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero que sea sobrio y de buenas costumbres.

Pío XI, en su encíclica Quadragesimo Anno, agrega la idea de un salario familiar; alude que el obrero debe tener una remuneración suficiente para su propia sustentación y la de su familia y ésta debe estar siempre vigente a circunstancias presentes de la vida; debe ser además amplio para atender las necesidades domésticas ordinarias. Establece así una justicia social que introduce reformas benéficas para cualquier obrero, pues asegurando el salario de los adultos, establece una remuneración adecuada al trabajador y protege a su familia; el salario se equilibra según las necesidades de la vida, y se aumenta para atender necesidades extraordinarias.

El Código Social de Malinas establece un salario, vital, de subsistencia para el trabajador y su familia, seguro contra riesgos de accidentes, enfermedad, vejez, y paro, y acompañan a esta tesis ideologías protectoras, ya que la doctrina del salario mínimo ha triunfado hoy no solamente en la doctrina sino también en la legislación y en la realidad, con una evolución en el derecho

laboral, en materias de retribución del trabajo subordinado, protegiendo a la clase trabajadora.

Dentro de las teorías de los salarios está también la plusvalía, teoría que se basa en el principio de que "al trabajador no se le entrega la totalidad de lo que gana, sino parte de ese producto; la diferencia entre lo que recibe y lo producido constituye la plusvalía".⁸⁰

Marx no da la teoría del salario, pues considera que "el valor del trabajo del asalariado debe ser igual al valor total del producto que hubiera hecho".

Marx encuentra en la plusvalía la clave del capitalismo y su inequívoca injusticia. Entiende por ella la diferencia que en el costo del producto añade el empresario al valor de la materia y al salario que abona al trabajador; esta diferencia equitativamente corresponde a éste como artífice; con criterio colectivo, según Marx, no debe recargar el producto, para abaratarlo y difundir al máximo la riqueza. Por extensión la plusvalía es toda ganancia o la ganancia ilegítima que logra el capitalista sin esfuerzo propio y a costa del salario del productor.

En nuestro país, como en los demás desde la época medieval, se dio este tipo de explotación y se sigue dando hoy día; una de ellas era cuando el empresario contrataba los servicios de un obrero por tarea determinada que, aunque no fuera por tiempo fi-

⁸⁰ Ibidem, página 347.

jo, el obrero laboraba de 14 a 16 horas diarias y si además éste quería por necesidad continuar con la faena, lo podía hacer por el contrato a que se había comprometido.

Actualmente un obrero que presta sus servicios en una jornada de terminada eventual, se adecua a el contrato por tarea u obra determinada; hoy día este tipo de contrataciones no funciona, aunque se encuentre contemplado en nuestra legislación, por ser una relación de trabajo que no le conviene al empleado; por ejemplo, si un obrero presta sus servicios en una fábrica de sillones como armador, en su faena normal arma cinco sillones, el patrono le ofrece por cada sillón armado extra un porcentaje, lógicamente el obrero excederá su salario, pero disminuirá cada vez más su fisico, enriqueciendo sin mayor esfuerzo al capitalista con los sillones que arma después de su jornada de trabajo, que son los que incrementan el capital del empresario y que por ende no son pados con justicia.

Si el obrero se esfuerza para obtener un extra en su salario, debe de ser recompensado en su esfuerzo, por lo que se piensa que con esto se busca un salario justo, basado en el principio de la tesis sostenida por el Papa León XIII, en su encíclica Rerum Novarum.

Por lo general el obrero que realiza trabajo extra es porque su salario no es justo, y al realizar una tarea especial obtiene una retribución no real, que cumple simplemente con una exigencia de justicia sin responder a las exigencias económicas del obrero;el

salario puede ser justo pero no equitativo, por no ser igual al valor económico de la prestación de servicios. A tal conflicto, nuestra legislación da normas que reglamentan este tipo de circunstancias y que posteriormente comentaré.

Como sabemos, nuestra suprema ley, en su artículo 123 contempla la protección del trabajo económico y del trabajo en general, con fines reivindicatorios que recuperan la parte del valor no remunerado al obrero; limita primero la jornada de trabajo, como anteriormente manifestamos, y establece condiciones favorables para los trabajadores con garantías mínimas de salarios y salarios remuneradores, sin embargo no se logra remuneración completa, por lo que el artículo 123 constitucional es de tendencia reivindicadora que hoy día protege con mayor fuerza los derechos del proletariado contra la explotación del trabajo.

El precepto constitucional estatuye derechos que dignifican al proletariado laborante, con normas protectoras y reivindicadoras, derechos que no son utilizados por obreros casi en su mayoría, por ignorarlos o simplemente por temor a utilizarlos por no estar debidamente informados de cómo saberlos hacer valer, porque aunque los obreros estén sindicados, sus representantes también son ignorantes del derecho por haber sido escogidos de dedillo o por intereses políticos o económicos.

El temor que manifiestan los obreros es fundado porque al ir con sus representantes sindicales o recurrir a la autoridad competente, seguramente se encontrarán con un pseudoabogado (coyote) que

les brindará ayuda "pronta y expedita"; este tipo de personas hacen alarde de influyentismo. Finalmente estos coyotes les dan la puntilla a los obreros, pues casi siempre les aconsejan que reciban lo que ofrece la empresa, que obviamente es contraria a derecho.

Afirmo lo anterior pues he tenido vivencias de este tipo; cierta vez pregunté a obreros de diferentes fábricas de Naucalpan y Tlalnepantla si conocían sus derechos, si sabían qué tipo de contrato de trabajo habían firmado y si eran informados por sus delegados sindicales de los derechos mínimos de los que tenían beneficio en caso de un conflicto laboral; espontáneamente casi la totalidad contestó que no conocían a sus representantes sindicales y menes los beneficios que gozaban. Esto no se da en general, porque también hay sindicatos, empresas y autoridades que tienen representantes dignos.

Propongo a las autoridades competentes que divulguen a la sociedad en general por el sinfín de medios informativos que tenemos, los derechos esenciales que debe conocer la clase trabajadora, aunque sabemos que ya hay diferentes instituciones de la Secretaría del Trabajo que informan de los beneficios a los obreros, como por ejemplo el Congreso del Trabajo, la protección al salario mínimo, etcétera. En realidad lo hacen sólo para cumplir con el programa y justificar presupuestos que para colmo son del dinero de obreros (cuota sindical, impuestos sobre el trabajo); así continúa la marginación de los débiles, por información efímera de las autoridades, que siguen y seguirán con la misma tendencia para que sigamos enriqueciendo a los fuertes.

b) *La jornada de trabajo*

El derecho al trabajo, ahora constitucional, viene a ser una consolidación del carácter humanístico y democrático de nuestra tradición política y económica. Es un medio para dar oportunidad a todos, independientemente de su capacidad actual, de, al menos, un mínimo de bienestar, de progresar y de tener acceso a los bienes de la cultura y de la civilización.

Se pretende, según el nuevo contenido del artículo 123 constitucional, que todos los mexicanos tengan el derecho a un trabajo digno y socialmente útil; pero ¿qué debemos entender por un trabajo digno? A nuestro juicio es aquel que se realiza en lugares adecuados, bajo normas de seguridad e higiene y con un salario debidamente remunerado; es decir, que permita al trabajador hacer frente a todas sus necesidades personales y de su familia. Y ¿qué debemos entender por trabajo socialmente útil? Es el trabajo o actividad que efectúa una persona y que la hace sentirse satisfecha de su aportación a la sociedad, pues le produce bienes y servicios para alcanzar sus metas de superación señaladas y para lograr los objetivos de seguridad y bienestar que la política del Estado ha establecido.

Evolución histórica

El derecho del trabajo se inició en el mundo entero con dos aspiraciones de los trabajadores: La reducción de la jornada de trabajo y el aumento de los salarios. No obstante que la pri

mera hoy día se encuentra universalmente reconocida, no ha sido incluida en todas las legislaciones del mundo, a pesar de que la lucha por lograrla se ha prolongado por más de un siglo; por tanto, puede decirse que la historia del derecho laboral corre paralelamente con la jornada de trabajo".⁸¹

La organización corporativa que regía en la Edad Media reglamentaba incipientemente la jornada de trabajo, y la limitaba a la salida y la puesta del sol. Las corporaciones medievales elaboraron unos estatutos que regulaban los horarios y establecían el deacanso dominical; las condiciones impuestas por los patronos veían el beneficio de ellos, sin tomar en cuenta los derechos de quienes trabajaban bajo sus órdenes, a los cuales imponían jornadas de trabajo de diez a doce horas en invierno y de doce a dieciséis horas en verano; por las noches quedaba suspendido el trabajo con una vigilancia severa para evitar contravenciones. El trabajo debía efectuarse necesariamente de día, pues se carecía de la suficiente luz artificial para ejecutar la labor durante la noche.

Siendo, en general, las jornadas de quince horas o más, apenas se le dejaba al trabajador tiempo para dormir, situación incompatible con la persona humana, pues se obligaba al hombre a llevar una vida animal: comer y dormir. Tal régimen de trabajo exce

⁸¹Ruprecht, Alfredo J. Ob. cit., página 142.

sivo agotaba prematuramente las energías del hombre y lo conducía a la vejez o la invalidez.

En esa época se deja sentir la Ley de Manú, que se dio en el año de 1280 a.C.; en ella hay disposiciones que regulaban la jornada laboral de la siguiente manera: "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".⁸²

En España, entre los siglos XIV y XVI, en diversas cortes (Briescas, Burgos, Madrid, Toro) se dictaron disposiciones sobre la duración de las horas de trabajo.

Las Leyes de Indias contenían una ley de Felipe II que limitaba a ocho horas la jornada de los obreros destinados a la construcción de obras militares. La Novísima Recopilación establecía una jornada de sol a sol.

En aquel tiempo la clase proletaria ya sufría la explotación del hombre por el hombre y la inmoralidad que pregona el capitalismo; éste aseveraba que no es contrario a la moral y a las buenas costumbres reducir la vida del hombre a la meramente animal ni minar paulatinamente su salud.

Los patronos reducían en domingo, días sabatinos y vísperas de fiestas religiosas la jornada de trabajo con objeto de que los trabajadores asistieran a los oficios religiosos de la tarde;

⁸² Cabanellas, Guillermo. Ob. cit., vol. II, página 103.

asimismo concedían durante el año treinta días de fiestas religiosas, en que se suspendía el trabajo. Estas concesiones las otorgaba el capitalismo para suavizar su relación con la clase trabajadora, pues creía que esta situación no podía durar mucho tiempo.

Para terminar la situación que imperaba surgió, primeramente, la Revolución Francesa, que enarbolaba la doctrina del liberalismo, y en nombre de la autonomía de la voluntad del individuo fue posible que el patrón fijara la jornada de trabajo; sin embargo, el liberalismo se opuso a la limitación de la jornada, aduciendo que toda limitación legal de ésta era un atentado contra la libertad de trabajo; esta tesis se basaba en el principio individualista de la libertad de trabajo, el cual sostenía que cada trabajador tenía derecho a trabajar cuantas horas tuviera a bien y a contratarse como le pluguiese, sin que a nadie se le pudiese coartar. Ese derecho era flexible para mujeres y niños; para los adultos, en cambio, fue irreductible durante el siglo XIX, pues el hombre que se comprometía a trabajar un número de horas para el patrón sabía de antemano a lo que se había obligado y, como se contrataba libremente, debía cumplir el contrato.

Las clases obreras organizadas, con interés propio, y el socialismo unificaron sus fuerzas para lograr mejoramiento del salario y reducción de la jornada de trabajo; estas dos condiciones darían como resultado menor desgaste de energías y una mejor economía.

Limitación a la jornada

Durante la época medieval y en los siglos XVIII y XIX se hacía alarde del despilfarro de mano de obra, por su escaso valor; así, hoy día se pueden admirar magníficas catedrales y otras construcciones, que millares de obreros realizaron durante años, especialmente en Italia y España, construcciones que revelan el genio de sus artífices.

A principios del siglo XIX, la disminución de la jornada laboral comenzó a generalizarse en las clases trabajadoras. Incluso Adam Smith, en su obra *La riqueza de las naciones*, habla de la jornada de ocho horas, en Inglaterra, como si esa fuera su duración ordinaria.

Roberto Owen, a quien se debe el primer gran ensayo con bases científicas sobre el trabajo, habla de la reducción de la jornada de trabajo de la célebre hilandería de algodón de New Larnark, lugar donde se dieron reformas sociales fecundas, pues de dieciséis horas en que estaba fijada la jornada de trabajo se redujo primero a doce horas y media y después a once y media; en 1816 la jornada se fijó en diez horas y media. Al respecto, trabajadores de Owen expresaron que la producción no ba jó; en cambio se superó en calidad, debido al esfuerzo personal.

Ante los resultados obtenidos, Owen, con espíritu social refo rador, se dirigió a los demás industriales, al parlamento inglés y a representantes de los países que formaban la Santa

Alianza y les solicitó la reducción de la jornada de trabajo, pero no encontró eco en el parlamento inglés, únicamente en algunas industrias en las que se logró que fijaran una jornada de once horas.

Owen es considerado uno de los precursores de la reducción de la jornada y propugnador de la de ocho horas; para esta última adujo cinco razones: "Primera; porque es la jornada más larga, teniendo en cuenta el vigor medio, concediendo a los débiles el derecho a la vida como a los fuertes, que la especie humana puede resistir, conservando la salud, la inteligencia y la tranquilidad del espíritu. Segunda; porque los descubrimientos físicos y químicos modernos hacen innecesario un esfuerzo mayor. Tercera; porque con ocho horas de trabajo y una buena organización industrial se pueden crear suficientes riquezas para todos. Cuarta; porque nadie tiene derecho a exigir de sus semejantes un trabajo mayor del que es preciso para atender a las necesidades de la sociedad con el solo fin de enriquecerse. Y quinta; porque el verdadero interés de cada uno es que todos disfruten de buena salud y estén satisfechos".⁸³

En su época, pues, una jornada máxima de ocho horas era ya principio general. Perdían fuerza las normas regentes. Este principio incluso dividía la jornada semanal, dejando bastante margen para la distribución diaria del trabajo y vinculando íntimamente la jornada a la política de salarios, a la posibilidad

⁸³ Ruprecht, Alfredo. Ob. cit., página 144.

de colocación y al rendimiento de la mano de obra. El salario venía a ser un premio basado en el reconocimiento a la dignidad del trabajador, dignidad que exige el establecimiento de condiciones acordes con la condición humana.

Sin embargo, la tensión persistía pues los burgueses, industriales y propietarios seguían la lucha; al respecto y en contra de los argumentos de ellos, dice Paul Pic que bastaría un solo argumento decisivo, el argumento del interés social: "todo trabajo manual excesivo y prolongado fuera de medida conduce, en efecto, al agotamiento físico, a la atrofia moral e intelectual del que se entrega a él, sintiendo el Estado el interés en impedir la degeneración de la raza, en proteger las poblaciones obreras contra sí mismas y contra aquellos que las explotan". ⁸⁴

A esta idea positiva de Pic, del interés social, debería añadirse la de la dignidad humana del trabajo y la necesidad de una justicia social. Acerca de estas ideas, el Estado se preocupó, aunque no del todo; por su parte, los industriales, capitalistas, empresarios y particulares socialistas, entre ellos Owen, también se abocaron a efectuar estudios basados en estas ideas, aunque pronto se dieron cuenta de que su pensamiento era un tanto cuanto utópico.

El Estado al darse cuenta, al igual que los capitalistas, del problema de la baja de la producción y de los problemas corre

⁸⁴ Ídem.

lativos al exceso de trabajo, se preocupó, pero no en beneficio del trabajador. Estado y empresarios acordaron adoptar los estudios que realizaron los industriales particulares, y para que dar bien con los obreros en sus peticiones de una reducción de la jornada de trabajo se la concedieron.

En la revolución industrial, el capitalista manejaba arbitrariamente a los obreros y los explotaba hasta su máximo rendimiento; contribuía, así, a la ya mencionada degeneración de la raza, reducción de capacidad y rendimiento, sin importarle dado que sobraban obreros necesitados que suplían al que ya no rendía, con gran celo, el capitalista cuidaba de que su máquina no se descompusiera teniendo siempre a un obrero al cuidado de ella; anteponía la máquina al hombre.

La desigualdad continuaba y se consideraba al trabajo humano una mercancía. En una bolsa de valores, la fuerza de trabajo era ofrecida por su propio poseedor, el obrero, o por un representante, sintiéndose el obrero por ese momento igual que el capitalista, pues cada uno poseía su mercancía.

Según Marx, la fuerza de trabajo es el conjunto de las facultades físicas y psíquicas que existen en el cuerpo de un ser humano, en su personalidad viva, y que pone en movimiento cuando produce valores de uso de una especie cualquiera. Por lo que el trabajo de un ser humano no se debe considerar ni de derecho ni de hecho comparado a una mercancía o artículo de comercio. Sin embargo, algunos autores seguían considerando al obrero una máquina, que tiene por fuerza motriz un alma y cuya potencia es como una cantidad

desconocida de las ecuaciones de los economistas. Éstos veían a la gran masa de seres humanos como útiles que contribuyen a crear la riqueza, que marchan con ojos cerrados y pecho encogido; aconsejaban a los capitalistas escoger a obreros de buena calidad que produjeran más para obtener mayor lucro. Así la calidad del obrero en la producción fue factor que dominó en la revolución industrial; si era activo, inteligente y vigoroso tenía mejor remuneración; si no, su salario era bajo, y su producción.

De esta suerte, el despertar de la clase obrera se fue sintiendo cada vez más; a ella se unían algunos naturalistas que les aconsejaban aumento a su salario, no fatigarse y mejorar sus condiciones de vida; ello los llevaría a mejores condiciones económicas y a hacerse obreros de mejor calidad porque los hombres de pecho robusto, ojos brillantes y corazón gozoso poseen un alma de buena calidad, en cambio los trabajadores de pecho encogido, ojos cerrados y corazón colmado de amarguras por excesivas jornadas forman pueblos débiles y oprimidos; para estos objetivos debería haber medios para defensa de la salud.

Los nuevos objetivos motivaron a los obreros a dejar de considerarse una máquina industrial. Empezaron a cuidar su persona alimentándose bien, por lo que estudiosos del problema realizaron investigaciones en París, donde se habló de la fatiga,⁸⁵

⁸⁵ Estudios realizados en fábricas en general dicen que en cualquiera de ellas el esfuerzo del obrero transforma su vida y que las condiciones de trabajo, sobre todo adversas, le afectan. Si hay fatiga, el ser humano se va minando.

para cuyo estudio se la equiparó al desgaste de los motores. "En el caso de motores inanimados, la fatiga ataca a los rodajes, engranes, resortes, piezas oscilantes; en el caso de motores animados, hombres o animales, que tienen funciones diferentes",⁸⁶ la fatiga se da cuando se altera o disminuye la intensidad del esfuerzo muscular o se reduce el encogimiento del músculo a causa de una jornada larga.

Los entendidos en la materia continuaban estudiando la situación de los obreros para un mejor rendimiento y menos desgaste fisico de éstos, y proponen como primer objetivo que el obrero se emplee motu proprio; para ello formulan una evaluación de su capacidad psicofísica y mental y darles capacitación en relación con el empleo que requiera su habilidad para que su ritmo propio y natural encuentre su adaptación psíquica al trabajo que desempeñen, beneficio para ellos y el capitalista.

El salario, un problema concomitante al de la jornada, se equilibra a la jornada, haciéndose más decoroso; tal equilibrio viene a ser un estímulo, bien empleado por los industriales.

Así se pensó en una reducción de la jornada y un estímulo económico al obrero. Se observó que se obtenían mejores rendimientos en la producción, a diferencia de lo obtenido con mé

⁸⁶ El filósofo Mosso, en su estudio de la fatiga, demuestra que por los grandes esfuerzos musculares y la extremada fatiga se produce anemia cerebral que influye en la disminución visual. (Palacios, Alfredo. *La fatiga*. Buenos Aires, Editorial Omeba, 1922, página 97).

todos anteriores, con los que la atención del obrero y su energía física eran vencidas por el cansancio. Por tanto, la reducción de la jornada a proporciones equitativas coadyuva a la salud física y mental.

Se pensó que la limitación de la jornada fuese para que el trabajador tuviese participación en el progreso técnico. Si antes el progreso era su peor enemigo, ahora lo desearía, porque con base en la jornada mínima aumentarían considerablemente las ganancias para los industriales y en consecuencia habría aumento salarial para los obreros.

Importancia histórica

En la historia del trabajo, su legislación ha sido elemento muy importante. La limitación de las horas de trabajo se fundó no sólo en razones de orden ético, como la humanización de las condiciones de trabajo, y razones de orden social, como conservar la salud de los trabajadores, sino también en razones económicas (obtener mayor capacidad de producción del individuo sin el agotamiento de éste por jornadas continuas de trabajo).

De Litela abogó por la disminución de la jornada, con objeto de proteger la vida humana y hacerla más justa. En Inglaterra, comienzan en el siglo XIX movimientos que reclaman la disminución de la jornada. Aquí, donde los trabajadores estaban sujetos a jornadas de doce a dieciséis horas diarias, se luchó por la de ocho; las primeras reivindicaciones se formularon con la popular canción de los cuatro ochos:

"Eight hours to work,
Eight hours to play,
Eight hours to sleep,
Eight hours to day".⁸⁷

(ocho horas de trabajo, ocho de recreo, ocho de descanso, y ocho chelines por día).

La Iglesia intervino. El papa León XIII decía en su encíclica *Re-nun novarum*: "débese, pues, procurar que el trabajo de cada día no se extienda a más horas de las que permitan las fuerzas".

El principio de la limitación legal de la jornada de trabajo fue instaurado primeramente por la legislación francesa, en 1848; más tarde por países iberos y latinoamericanos.

Convenios y acuerdos internacionales

La Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.), tras sucesivas reuniones, logra en 1919 la limitación uniforme y universal de la jornada de trabajo, jornada que rige en la actualidad, y la protección de mujeres y menores en trabajos insalubres.

La convención de Washington, en 1919, fue la primera convención internacional de la Oficina Internacional del Trabajo, hoy Organización Internacional del Trabajo; "fue su prueba de fuego. Triunfó en toda su extensión al sancionar el principio señalado de las 'ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales' de trabajo".⁸⁸

⁸⁷ Cabanellas, Guillermo. Ob. cit., página 107.

⁸⁸ Despotin, Luis Alberto. *Jornada de trabajo*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1952, página 58.

La convención de Génova, en 1920, se refirió especialmente al trabajo marítimo y fluvial, con tendencia a aplicar los beneficios de la de Washington de 1919 a los trabajadores de estos campos.

La convención de Ginebra de 1923 trató la incorporación del trabajador de la agricultura a la jornada ya establecida. No obstante, fue asenso que era difícil controlar las jornadas agrícola y ganadera; en consecuencia, no se aprobó dicha incorporación.

La convención de Berna aclaró los conceptos de Washington de 1919 para un mejor estudio analítico.

La convención de Londres, en 1926, subsanó errores de la convención de Washington de 1919 e incluyó al régimen de la jornada establecida al obrero de la agricultura y al servicio doméstico.

La convención de Ginebra de 1930 incorporó a la jornada establecida al empleado de comercio, al que la de Washington no consideraba. Por el problema de la desocupación propuso la jornada de cuarenta horas. No tuvo aceptación hasta 1935, en la industria textil, y en 1938 en obras públicas.

c) *La seguridad industrial*

Se dice que desde siempre el hombre ha tenido la necesidad de trabajar para sobrevivir, acción que produce por sí misma un riesgo y éste un accidente. Así el accidente es, universalmente, una consecuencia fatal e inseparable del trabajo, al que se enfrenta toda persona que efectúa cualquier actividad; por ser tan antiguo como el trabajo mismo, su evolución ha sido paralela a la de los cambios de la industria.

Antaño el trabajo era casi todo manual, sin empleo de fuerza artificial (mecánica). La mano de obra del trabajador era calificada y la alcanzaba en diferentes etapas, desde la de aprendiz.

No había disposiciones sobre la prevención de los accidentes de trabajo; paulatinamente se reglamentó la prevención, las medidas de protección para los trabajadores y la necesaria preparación técnica y asistencia médica. Con estas medidas, aunque precarias, los trabajadores no quedaban desamparados.

El desarrollo industrial y la aparición del maquinismo propiciaron riesgos y accidentes de trabajo, problema difícil de resolver pues si no se reparaban cuando eran resultado de la aplicación de la fuerza muscular, menos aún lo serían ahora que los provocaban fuerzas ajenas a la energía humana directa.

El maquinismo llevó a la revolución industrial. La producción se concentró en pequeños talleres, en los que se acentuó el peligro que el uso de la máquina entraña siempre. Los accidentes de trabajo aumentaron considerablemente; de aquí la necesidad de proteger a los trabajadores, adoptando medidas de seguridad para prevenir los riesgos del trabajo.

La investigación sobre medidas de seguridad y prevención de accidentes en el trabajo se inicia cuando la revolución industrial está en pleno desarrollo, cuando el maquinismo cobra muchas víctimas; el trabajador era reemplazado de inmediato si sufría percance o por no soportar la inagotable jornada; se le trataba inhumanamente y recibía pago mezquino.

Si una máquina se descompone, puede ajustarse, renovarse o reemplazarse. No sucede lo mismo con la "máquina" humana, cuyo desgaste o inutilización repercute moral y materialmente sobre su familia y la sociedad. Un gran número de accidentes y enfermedades profesionales u ocasionales se deriva generalmente de errores o ignorancia.

Según el estudio de Palacios, el capitalista utilizaba en su empresa a obreros que reunieran cualidades físico-psicológicas de primera calidad para con ellos acrecentar a corto plazo su capital. Se decía que también se beneficiaba al obrero porque obtenía mayor remuneración económica; lo

cierto es que sufría desgaste prematuramente. Para aquellos obreros que carecían de las cualidades antedichas, además de que su sueldo era escaso corrían más riesgos y estaban más propensos a enfermedades por su endeble condición, aunque fuesen psicológicamente superiores a otros, pues la gran diferencia que existía entre unos y otros era la resistencia física.

Dada esta situación, la Oficina Internacional del Trabajo realizó diferentes estudios, que vieron la necesidad de proteger al obrero, a quien, como hemos visto, se trataba como a apéndice de la máquina, sin considerar que, al igual que una máquina, el obrero requiere un "mantenimiento" para rendir mejor y, por ende, producir más.

De tal manera, cuando evoluciona la industria en el mundo, los legisladores del derecho laboral, y la doctrina misma, empezaron a preocuparse por la seguridad y la higiene en el trabajo, en beneficio del obrero.

Ricardo Smith y Roberto Owen, con gran visión global de los problemas que sucedían con el capital y el trabajo, consideraron las intervenciones de la Iglesia (encíclicas del papa León XIII), tratando de reglamentar medios preventivos de seguridad para evitar y aminorar los posibles riesgos del trabajo y los accidentes. Asimismo Paul Pic, como los economistas, consideró los problemas derivados de la revolución industrial.

El derecho de los riesgos del trabajo abarcó todo lo relativo a la proyección jurídica de los accidentes, las enfermedades y en general los siniestros que a los trabajadores pueden ocurrírles en la prestación de sus servicios; por lo que se diría que abarca desde las medidas de seguridad en el trabajo hasta las de higiene que prevén y atenúan los riesgos.

Los riesgos laborales deben ser reglamentados por el derecho y concernir también a todas las instituciones que tengan como fin vigilar todo peligro a que el trabajador está sometido por la prestación de sus servicios. Los riesgos laborales entrañan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y deben ser considerados desde el punto de vista jurídico.

De esta forma es necesario unificar técnicas y disciplinas especiales de otras ciencias con las propias de los estudios jurídicos para que éstas tengan preponderancia porque la higiene industrial, más parece propia de la especialización médica que de la jurídica, y lo referente a la prevención de los accidentes laborales se halla más cerca de la ingeniería social que de lo jurídico.

Siguiendo esta tendencia de destacar lo jurídico, entendidos en la materia separan estrictamente lo laboral y lo relativo a la seguridad social. Porque si bien la seguridad y la

higiene en el trabajo son comprendidas por los riesgos de trabajo no están encuadradas en un derecho autónomo, sino en una rama de las que integran el derecho del trabajo. La regulación de los riesgos del trabajo depende de la relación obrero-patronal, es decir, del contrato.

En tanto materia de seguridad social, los estudiosos observan los accidentes profesionales para que el trabajador tenga asistencia y se integre a la sociedad.

Lo relativo a los riesgos del trabajo se amalgama directamente con las medidas de seguridad social y, en forma menos directa, con los medios de prevención; por ende, el trabajo es el origen de determinados riesgos y de las results que éstos pueden provocar física y psíquicamente en quien presta sus servicios.

Antecedentes históricos

La idea del riesgo profesional nace en Francia, cuando a fines del siglo XIX el derecho del trabajo francés formaba parte del derecho civil y con éste estaba relacionada la Ley de Accidentes del Trabajo. Más tarde, con mayor visión de los problemas, el 7 de abril de 1898 se supera la doctrina de la responsabilidad con la teoría del riesgo profesional, gran conquista del derecho del trabajo francés que se proyecta a varios países de Europa y América Latina. Los siguientes son los principios de esta teoría:

- 1) La idea del riesgo profesional, fundamento de la responsabilidad del empresario;
- 2) La limitación del campo de aplicación de la Ley a los accidentes de trabajo;
- 3) La distinción entre caso fortuito y fuerza mayor;
- 4) La exclusión de la responsabilidad del empresario cuando el accidente es debido a dolo del trabajador;
- 5) El principio de la indemnización forfaitaire;
- 6) La idea de que el obrero tiene únicamente que acreditar la relación entre el accidente y el trabajo".⁸⁹

La doctrina de la responsabilidad civil decía que la idea del riesgo profesional se funda en la culpa humana porque la acción del hombre es libre en los límites no prohibidos, por lo que una acción culposa que cause daño genera una responsabilidad y debe sancionarse pues de lo contrario cualquier sujeto se manejaría a su propio arbitrio y no habría progreso.

La producción industrial es por sí misma creadora de un riesgo que no existe en la naturaleza. Es decir, todo trabajo impone un riesgo, pero la máquina y la fábrica crean un riesgo específico, diferente del riesgo del trabajo mismo.

Se decía que en el siglo XIX, en las fábricas los accidentes que se suscitaban se debían en 25 por ciento al obrero, en

⁸⁹ Cueva, Mario de la. *Derecho mexicano del trabajo*. México, Editorial Porrúa, S.A. 1949, t. II, página 45.

25 por ciento al empresario y en 50 por ciento restante a causas desconocidas. Comentaristas franceses, conforme a la teoría de los riesgos profesionales, abundan en el tema diciendo que todo trabajo supone peligros, en especial el trabajo industrial; desde que el patrono contrata a un obrero, éste queda expuesto a un riesgo de accidente.

Paul Pic dice que el principio del riesgo profesional puede confundirse a primera vista con la teoría del riesgo creado: la producción industrial expone al trabajador a ciertos riesgos, por lo que corresponde al patrono, por ser quien obtiene los beneficios de la producción, la obligación de indemnizar al obrero. De una manera o de otra la teoría del riesgo creado o de la responsabilidad legal y la teoría del riesgo profesional buscan el mismo objetivo, indemnizar al obrero.

La teoría del riesgo profesional supera a la antigua doctrina de la responsabilidad civil puesto que sus principios contemplan lo siguiente: la culpa del patrón, la culpa del trabajador y las causas desconocidas (casos fortuitos o de fuerza mayor). El caso fortuito era el que más preocupaba a los estudiosos del problema porque el trabajo por sí mismo es un riesgo para quien lo ejecuta, es una fuente de accidentes.

En la Argentina, como dato estadístico, los accidentes de trabajo fueron de fundamental importancia desde los puntos de vista económico de indemnizaciones, y político, social y humano.

Las autoridades competentes del país hicieron de 1930 a 1935 un estudio sobre los accidentes del trabajo cuyas conclusiones fueron que en la "República Argentina proporcionalmente, todos los días se accidentan 222 obreros, por parte mínima, como promedio de los años de 1931 a 1935, y cada seis minutos y cincuenta y siete segundos, se produce un accidente de trabajo, y en un promedio de 24 horas mueren dos obreros".⁹⁰

Cifras fatales para aquel tiempo, por lo que, según la doctrina, si la industria es la causa inmediata y directa de los accidentes, el empresario creador del riesgo debe asumir la responsabilidad de éste.

Los accidentes de caso fortuito, inevitables y cuyas causas se ignoran, provocan el nacimiento de la teoría de que el derecho del trabajo surgió con el solo propósito de resolver integralmente los problemas del hombre que presta sus servicios subordinadamente.

Así como avanza y evoluciona la técnica industrial, así también el derecho del trabajo se adecua en tiempo y lugar; de tal modo, un accidente de caso fortuito en la industria será culpa del empresario por no haberlo previsto. Empero, siempre serán inevitables los accidentes. Se da asimismo culpa del

⁹⁰ Tissembaunn, Mariano R. *Los riesgos del trabajo industrial*. Santa Fe, Editorial Univ. Nal. del Litoral, MCMXXXVIII, página 15.

trabajador en los accidentes del trabajo, pero estudiosos del problema no lo consideran de tal forma, sino caso fortuito también, por ser inevitable el riesgo profesional.

Explican que los accidentes se dan, no por el trabajo mismo, sino por el trabajo aplicado y argumentan que aunque el trabajador tome todos los medios de prevención y de seguridad para evitarlos, éstos se generan por haber cansancio (fatiga), sobre todo al finalizar su jornada, y descuido como resulta de éste.

Paul Pic exonera de la culpa al trabajador basándose en su teoría objetiva, que tiene un fundamento doble: el técnico (la creación de un riesgo y la inevitabilidad de los accidentes) y el de justicia (que pide que el creador del riesgo y beneficiario de la producción repare los daños causados).

Desde los años del derecho romano no se ha estado de acuerdo en la doctrina civil acerca de conceptos de caso fortuito y de fuerza mayor.

Boncase comenta que en el derecho francés no hay diferencia alguna entre los dos conceptos, ya que, idénticos o distintos, producen los mismos efectos. La fuerza mayor, como fenómeno natural, es de orden físico o moral, que escapa a toda previsión y cuyos efectos son absolutamente extraños

(o ajenos) a la empresa. El caso fortuito son acontecimientos que no pueden ser previstos por el ser humano y no pueden imputarse al empresario, sino a la industria.

Si desprendemos claramente diferencias entre caso fortuito y fuerza mayor (aunque los dos conceptos mantienen rasgos comunes en materia civil, que son la imprevisibilidad y la inevitabilidad) resultan los siguientes conceptos: caso fortuito es todo acontecimiento imprevisto e inevitable cuya causa es inherente a la empresa o que se produce en ocasión del riesgo creado por la propia negociación; fuerza mayor es el acontecimiento imprevisto cuya causa, física o humana, es absolutamente ajena a la empresa.

La doctrina y la legislación se han preocupado por esclarecer en el riesgo profesional la culpa y el dolo, pues los conservadores, al considerarlos dentro de los accidentes de trabajo pretendieron excluir de la culpa lata la culpa inexplicable; según la doctrina y la legislación, si ambas se encaminasen al dolo del trabajador, excluirían de responsabilidad al empresario.

La jurisprudencia, la doctrina y los franceses Rousat y Givord, cuando hablan de la culpa lata o de la culpa inexplicable las separan cuidadosamente del dolo y sus efectos. El dolo y sus efectos debían de ser regulados para determinar la culpa: o del trabajador o del patrón, porque para que se den

el dolo o la culpa hay que realizar un proceso de investigación del cual resultará la responsabilidad. Comentan que en la culpa inexcusable debe haber necesariamente una acción u omisión de actos y que éstos deben ser voluntarios; a falta de actos voluntarios habría imprudencia por no haber una intención, y como ésta no es confundible con la voluntad habría un acto intencional. Un acto voluntario presupone conciencia del actor, aunque no haya previsto las consecuencias de su acto, o bien, que conocidas éstas su objetivo fuera concluírlas; al respecto, hay excepciones, ya que si bien el acto o la omisión son voluntarios, no debe existir intención.

El objetivo de Saleilles, Pic, Sachet, Rousat y Givord en la idea del riesgo profesional fue reglamentar una responsabilidad al patrón en los accidentes del trabajo. La jurisprudencia considera esta aportación, que será importante para una Ley de Accidentes de Trabajo como innovación de principios, de responsabilidades en el derecho positivo. Esta ley amparó al trabajador con el principio de la indemnización forfaitaire, que era un procedimiento para calcular una indemnización justa.

Los franceses Rousat y Givord, respecto de la idea del riesgo profesional dan dos tesis fundamentales: La idea de que la indemnización no debe ser total, sino parcial, y el principio de la supresión del arbitrio judicial mediante el es-

tablecimiento de indemnizaciones fijas. Con ambas tesis, la idea del riesgo profesional se extendió más allá de los principios del derecho civil, haciendo más responsable al empresario. Las ideas de estos autores modifican al derecho civil, que responsabilizaba de un accidente sólo al empresario y lo obligaba a una indemnización íntegra.

Los civilistas aceptan la responsabilidad aunque no del todo, pues arguyen que si el trabajo por sí mismo es una fuente de riesgos y accidentes, el progreso de la industria los acrecienta. Los civilistas veían caer sus normas, inoperantes para el derecho laboral e inocuas por no adaptarse a las exigencias del momento. Ya los estudiosos empezaban a pretender igualdad de circunstancias entre capital y trabajo.

Con sus estudios y el principio de la indemnización forfaitaire (adoptado por la Ley de Accidentes de Trabajo), los autores franceses logran, a pesar de la oposición de los civilistas, que el patrón proporcione al obrero una indemnización fijada con base en su salario, que venía a ser una compensación correspondiente a su incapacidad absoluta o a su muerte.

La legislación contribuyó en los avances laborales al decidir que como contrapartida a la extensión de la responsabilidad del empresario la indemnización fuese siempre parcial,

...ipio de igualdad que tiene indudables ventajas tanto para el patrón como para el obrero.

De esta forma surgieron nuevas tendencias que superan la idea del riesgo profesional en beneficio de la seguridad industrial. Con estas nuevas tendencias se encuentra que en una industria pueden suceder accidentes en el curso, por el hecho o en ocasión del trabajo; éstos generan problemas distintos de los que había enfrentado la legislación. El planteamiento de problemas empieza con el nacimiento de la máquina, que substituye a la mano de obra y revoluciona a la industria y que provoca frecuentes accidentes de trabajo. La frecuencia de accidentes crea conciencia del peligro inminente de un riesgo específico de los trabajadores. La influencia de la máquina en la industria y de ésta en los accidentes del trabajo eran inevitables. Ciertamente hay riesgo no sólo en el trabajo sino también en la vida diaria, y en ambos es inevitable; pero dado que el de la industria es más frecuente, los estudiosos lo consideraron un problema que atañe a la sociedad; surge de esta manera la idea de un seguro social, quizá más generoso y propicio para la seguridad del obrero y reglamentador (acorde con el derecho laboral) de medidas de prevención.

Se estudió la idea del seguro social. Sus sustentadores adujeron que si el empresario destina cierta cantidad para el mantenimiento de su maquinaria, justo sería también que des-

creó en la corte suprema de casación de Francia; los accidentes deberían ocurrir en el lugar y durante las horas de trabajo.

Esta nueva fórmula hacía innecesaria la prueba de la relación entre el trabajo y el accidente y creaba también la presunción de que todo accidente ocurrido en el lugar y durante las horas de trabajo era un accidente de trabajo. Además expresa que la simple suposición de la existencia de una relación obrero-patronal, que por sí misma hace prueba plena, hace menos necesaria la carga de prueba y acelera con mayor diligencia el conflicto.

No conforme del todo el francés Sachet con la fórmula de la corte de casación, le hace a ésta la crítica de que lejos de simplificar el problema lo complicaba pues tendía a favorecer al obrero, al que no obstante limitaba al aseverar que los accidentes deberían ocurrir en el lugar y durante las horas de trabajo. (Por lugar de trabajo debe entenderse el sitio o ámbito en que el obrero está o se transporta para ejecutar su labor, y sobre el que el patrón puede ejercer vigilancia). Estudia la fórmula en todos sus aspectos y trata de que no pierda su valor.

Sachet distingue el hecho y la ocasión del trabajo; se basa en la ley francesa de 1893, que contemplaba los accidentes ocurridos por el hecho y en ocasión del trabajo. La ley de 1898 hace lo mismo, sólo que en vez de la "y" queda una "o":

accidentes ocurridos por el hecho o en ocasión del trabajo; consi
dera víctima de un accidente de trabajo a aquel trabajador que
directa o indirectamente se lesionase con la utilería de la em-
presa o sin ella, o bien, resultase dañado por las fuerzas que
lo moviesen, cualesquiera que fuesen; de este modo, accidentes
ocurridos fuera del lugar de trabajo o no causados por la utile-
ría (por ejemplo, un mandadero atropellado en la calle o un obre-
ro encargado de la limpieza de una oficina que encontrase un ar-
ma de fuego, por curiosidad intentase manejarla y se lesionase
o muriese) venían a ser accidentes de trabajo, que admitía la ju-
risprudencia con este planteamiento: si el trabajo no es causa
del accidente, puede ser al menos la ocasión; la responsabili-
dad del accidente recaía en el patrón.

Sachet dice que al obrero se le valora según sus funciones cuan-
do está a disposición de su patrón, o se encuentra en el lugar
que le ha sido asignado en espera de órdenes o en cualquier lu-
gar en que esté por orden de su patrón y por necesidades del ser-
vicio.

Estudia nuevas ideas sobre los riesgos profesionales, tema que
fuera preocupación de estudiosos en la materia, por el surgimien-
to de la revolución industrial, revolución que provocó muchos
accidentes ocurridos en el curso, por el hecho o en ocasión del
trabajo. Como podemos observar, Sachet analiza diversos proble-
mas que más tarde la corte de casación de Francia resolvió.

La corte de casación contempló la reparación de accidentes con la simple presunción de que todo accidente de trabajo que se produzca en el lugar y durante las horas de trabajo se deriva causal u ocasionalmente del trabajo mismo. Esto comprueba que en la jurisprudencia francesa sí había progreso en el derecho, pues sus principios no le impidieron basarse en las propuestas de la doctrina.

Para 1938, Henri Gazier dijo acerca de la ley de este año que su esencia era la misma de la ley de 1898 y que mantenía la misma postura acerca de la responsabilidad, con la diferencia de que la nueva ley extendía los beneficios a todos los trabajadores sin importar la profesión que ejerciesen.

El primer artículo de la ley de 1938 mantiene el principio de la corte de casación como poseedor de un gran valor, pues de la ley de 1898 se desprende una presunción iuris tantum, importantísima para el problema de la prueba de la naturaleza del accidente; la ley de 1898 consideraba accidentes de trabajo los ocurridos en el lugar y durante las horas de trabajo; antes de ella los que ocurrían en circunstancias distintas exigían la comprobación de la relación con el trabajo.

El merecimiento de la ley de 1898 radicó en el doble hecho de que resolvió en buena medida el problema de la responsabilidad en la industria y de que repercutió favorablemente en la vida de los trabajadores. Resultó una norma de tipo conservador, que con el tiempo y a pesar de ser criticada por los seguros sociales se extendió por varios países de Europa.

La ley de 1898 fue una especie de transacción entre las normas civiles y la idea de la justicia social; esta idea se afirmó cada día con pasos firmes en la ley de 1938, que, basándose en su doctrina y jurisprudencia, ve la gran necesidad de reparar los daños causados por los riesgos del trabajo. André Rousat, al igual que otros doctos, afirmó que en la corte de casación se escribió el principio de que la autoridad es fuente de responsabilidad.

Los legistas no pensaban que la responsabilidad de los accidentes de trabajo debía de afrontarla el empresario y regularla el Estado. Se concentraron en el estudio y la investigación para dar los medios de prevención de los riesgos de trabajo. Pero, por medio de la opinión pública, los legisladores normaron la responsabilidad del patrón, es decir, hicieron responsable al patrón de los riesgos profesionales.

Se consideró la noción de riesgo profesional para reglamentar en todas aquellas actividades en que existiera una relación de trabajo. André Rousat, basado en esta noción, expresó que ella se fundamentó en teorías de la corte de casación, específicamente en la idea del riesgo de autoridad. Simpatizó con esta idea del riesgo de autoridad y de ella derivó una posición: en un accidente, debían considerarse el tiempo y la hora en que hubiese sucedido, siempre y cuando el trabajador se encontrase bajo autoridad del empresario o simplemente tuviese una relación de trabajo. Por la relación de trabajo habría la presunción de que un accidente en el cual fuese víctima un trabajador sería un accidente de trabajo. La posición de Rousat es de gran valor ético y social.

En el apogeo de la revolución industrial surge el Código de Napoleón o Napoleónico, que influyó notablemente en leyes civilistas, europeas e iberoamericanas. Las sociedades burguesas, individualistas y liberales, acordes con las tendencias civilistas y económicas de este Código (dirigidas ambas a explotar y denigrar al obrero), hacen a un lado las normas básicas del derecho natural y separan del derecho a la moral.

El civilista Ripert censuró las tendencias civilistas del Código Napoleónico, del que se desprendieron un sinnúmero de leyes sin dirección alguna, con lo cual menoscabó su espíritu normativo; en cambio, alabó la Ley de Accidentes de Trabajo, que recuperó para el derecho la moral.

Esta ley hace valer los derechos de los obreros. Responsabiliza al fuerte del débil y repara los daños cuando el trabajador es víctima de un accidente de trabajo. Busca no tanto la responsabilidad o la reparación del daño, sino que el obrero, además de tener derecho a una atención médica, tenga el derecho a reintegrarse a su trabajo.

Gastón Morin, en estudios que efectuó, se basa en las ideas de Ripert y en las fórmulas y tesis que sostenía la corte de casación. Consecuentemente dice que como la industria evolucionaba tan rápidamente, la corte, aunque quería ser rígida en sus principios y sostener sus ideas y principios, tuvo que modificarlos en su código, con lo cual mostró una vez más la legislación francesa que el derecho debe ser inestable, cambiante y acorde con el momento en

que se vive, tutelar de los derechos del obrero con normas que lo protejan y dignifiquen.

La seguridad industrial en el derecho mexicano

La legislación mexicana fue la primera en contemplar la prevención y la reparación de los infortunios del trabajo; están consignadas en el artículo 123, fracción XIV de la Constitución, y reglamentadas en varios artículos de la Ley Federal del Trabajo (1931).

Nuestro artículo 123 fue elaborado en un tiempo en que ya se conocían los efectos benéficos de la idea del riesgo profesional. Ninguna legislación en el mundo admitía con tanta liberalidad la idea como nuestra constitución. La prevención y la reparación de los infortunios del trabajo nacieron sin las limitaciones habidas en otras legislaciones; esto permitió a la Suprema Corte de Justicia adoptar medidas superiores a las de la corte de casación de Francia.

En nuestro derecho, los antecedentes de la idea del riesgo profesional los encontramos en: la Ley de Villada, de 3 de abril de 1904, para el Estado de México; la Ley de Bernardo Reyes, de 9 de noviembre de 1906, para el estado de Nuevo León; la Ley de Cándido Aguilar, de 19 de octubre de 1914, para el estado de Veracruz; la Legislación de Yucatán, promulgada por Salvador Alvarado el 11 de diciembre de 1914; la Ley del 27 de octubre de 1916 para el estado de Coahuila, y la Ley de 24 de julio de 1916 para el estado de Zacatecas.

El artículo 123 otorga, desde un principio, a los estados facultades para expedir leyes de trabajo. En 1918 se inicia un movimiento legislativo con la promulgación de Ley del Estado de Veracruz. En general, las leyes que se fueron sucediendo reproducían la ley francesa de 1898; añadían en lo correspondiente a accidentes, las enfermedades profesionales (no incluidas en la ley francesa).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 normó el riesgo profesional. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia aún sostenía en 1934 la vieja tesis del riesgo creado por la producción industrial y el maquinismo, hasta que la cuarta sala, en sus ejecutorias de 1934 a 1940, hizo valer la fracción XIV del artículo 123 constitucional, en la que se establece la responsabilidad de la doctrina del derecho industrial, doctrina que sostiene que el establecimiento de una organización a base de funcionamiento de máquinas implica la creación de un riesgo por su solo establecimiento, riesgo que existe para cualquiera y especialmente para los trabajadores, y que al celebrar éstos un contrato de trabajo quedan expuestos al riesgo creado por el patrón. Estas ideas sobre la responsabilidad de los patronos flotaban en el ambiente y dieron a nuestro artículo 123 una amplitud que superó a la legislación extranjera.

La fracción XIV del artículo 123 constitucional aún no reformado, de 1931, dice: "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o

trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario".⁹¹

En el llamado Proyecto Portes Gil se mencionaba ya la teoría del riesgo profesional y se la fundamentaba en la idea del riesgo creado por la empresa (igual que en la corte de casación en 1898).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 confirmó esta interpretación restringida al poner como encabezado en su título sexto la denominación "riesgos profesionales" y al decir en su artículo 284 que riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

La declaración de los derechos sociales de 1917 y la ley de 1931 fueron una fuerza viva y activa para la prevención y reparación de los infortunios del trabajo.

En un esfuerzo más de superación del derecho laboral mexicano, en 1970 modifica la Ley Federal del Trabajo de 1931. Parte del principio de que el derecho del trabajo no debe ser rígido ni estático, sino cambiante por naturaleza, en busca del bienestar de la clase trabajadora.

⁹¹Legislación sobre trabajo. Octava edición, México, Editorial Andrade, S.A., 1966, t. I, pág. 20. Capítulo "Artículos constitucionales".

Más de medio siglo (desde 1900) transcurrió en nuestro país para resolver mejor la problemática de los riesgos del trabajo, hacer obsoletas las viejas tesis civilistas, fortalecer y sobrepasar a la jurisprudencia y doctrina de la legislación francesa. Tal problemática de los riesgos del trabajo se proyectó a una seguridad social futurista basada en la tesis de la responsabilidad de la economía y de la empresa que la representa en el sistema capitalista de producción; en beneficio del trabajo.

La denominación de riesgos profesionales fue aceptada por la ley del trabajo de 1931 para los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas. El riesgo profesional denota responsabilidad de la empresa y de la economía, y es una aplicación consecuente del sentido universal del derecho del trabajo basada en el principio de qué es un trabajador, definición que se encontraba primeramente en el artículo tercero de la ley de 1931 y que hoy día está expresada en el artículo octavo, que dice: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".⁹²

La Ley subordinó su misma aplicación a la existencia de un contrato. Como consecuencia de esto, se aplicaba a toda relación de trabajo, salvo a la de los talleres familiares industriales y trabajadores a domicilio; para estos últimos las normas relativas a la higiene y seguridad sí eran de observancia. Para los talleres fa

⁹² Ley Federal del Trabajo. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1980, página 54.

miliares industriales, "la aplicación del derecho del trabajo no puede condicionarse a ningún requisito; lo que quiere decir que todo accidente o enfermedad que se produzca con motivo o en ejercicio del trabajo, cualquiera que sea su naturaleza y el lugar donde se preste el servicio, da origen a la responsabilidad de la empresa".

Con el riesgo de ser redundante, la comisión redactora de la ley de 1931 recalco la aplicación incondicional de ésta en los riesgos de trabajo: "Artículo 472. Las disposiciones de este título [riesgos de trabajo] se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352".⁹³

La Ley Federal del Trabajo reformada mejora algunos aspectos, como el ampliar la protección de los accidentes; así, el artículo 474 dice: "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste". Quedan incluidos en la definición los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél. Contempla también los accidentes provocados por actos de tercera persona, con lo cual suprime la fuerza mayor como excluyente de responsabilidad.

Respecto de la responsabilidad, su artículo 489 dice que no libera al patrón de responsabilidad: I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo. II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador. III. Que el accidente sea causado por impruden-

⁹³ Cueva, Mario de la. Ob. cit., página 136.

cía o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

La fracción primera es correlativa al artículo quinto por cuanto sus disposiciones son de orden público, por lo que no se producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio, escrita o verbalmente, que haga el trabajador de cualesquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

Respecto de la fracción segunda, desde sus orígenes la teoría del riesgo profesional suponía la culpa del trabajador (el riesgo es inevitable en toda actividad, dada la naturaleza humana). Esta fracción es reproducción parcial del artículo 317 de la ley de 1931, que pretendía establecer la llamada culpa inexplicable, que no excluía de responsabilidad.

La fracción tercera reafirma la responsabilidad de la empresa y supera la fracción segunda del artículo 317 de la ley de 1931 pues la comisión redactora agregó "o de una tercera persona" al texto de la fracción segunda del artículo 317.

La ley de 1931, en la fracción III de su artículo 316, aceptó la fuerza mayor extraña al trabajo como excluyente de responsabilidad del patrón con base en la doctrina francesa. En aquel tiempo, nuestra doctrina comentaba que "fuerza mayor extraña al trabajo es toda fuerza de naturaleza tal, que no tenga relación alguna con el ejercicio de la profesión de que se trate y que no agrave simplemente los riesgos inherentes a la explotación".⁹⁴

⁹⁴ Cueva, Mario de la. Ob. cit., página 109.

Si bien es cierto que esta tesis se deriva de la legislación francesa, cierto es también que tanto los legisladores de 1931 como los de 1970 mantienen en su fondo el principio de la doctrina francesa, pues hoy día, aunque nuestra legislación se haya desechado por anquilosada en las disposiciones que regulan el derecho del proletariado, difiere de la fuerza mayor y del caso fortuito.

La omisión de la fuerza mayor extraña al trabajo como excluyente de responsabilidad fue consecuencia natural de la nueva concepción del derecho del trabajo, que dejó de ser un ordenamiento regulador de las relaciones patrimoniales para convertirse en una norma que coadyuva en la seguridad social a fin de que el hombre cumpla con su deber social, que es el trabajar dignamente, y tenga una existencia decorosa en el presente y futuro.

La fracción primera del artículo 316 de la ley del trabajo de 1931 excluía de responsabilidad al patrón; se basaba en el argumento de que en el medio mexicano es frecuente la ingestión de bebidas alcohólicas, por escasa educación escolar, que llega a ser causa de rescisión de las relaciones de trabajo por el peligro inminente que significa para la seguridad del trabajador y de sus compañeros de trabajo y para los bienes de la empresa. La nueva ley de 1970 no objeta dicho precepto y lo contempla en la fracción I de su artículo 488, y en lo que toca a la rescisión de la relación de trabajo pone en su artículo 47, fracción XIII, como causa de ella el "Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún nar

cótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico".

La misma fracción I del artículo 316 contemplaba la drogadicción; esto tampoco fue objetado por la nueva ley y lo plantea en los mismos términos, salvo las excepciones que a petición de los representantes obreros se admitieron. La fracción II del artículo 488 de la nueva ley corrobora lo expresado. La fracción III del artículo 488 es reproducción de la fracción II del artículo 316 de la ley de 1931. Ésta, aunque no hablaba de dolo del trabajador se refería a él en sus artículos 316 y 317, y como vimos ya, la doctrina francesa, con Sachet, Rousat y Givord, esclareció las diferencias entre culpa grave y dolo o falta intencional, en las cuales había un elemento común para la solución del problema: la voluntad de realizar el acto y aceptarlo con todas y cada una de sus consecuencias (es decir, debía haber no sólo la voluntad de realizar el acto determinante del accidente, sino el hecho de querer las consecuencias dañosas).

La fracción IV del artículo 316 consignaba el intento de suicidio, no previsto en legislaciones extranjeras; aunque muy difícilmente puede tener relación directa con el trabajo, es posible que se dé por la monotonía de éste, que provoca un estado de nerviosismo conducente a él. La nueva ley lo contempla en la fracción IV de su artículo 488 y lo relaciona con la riña (aunque se supone que ésta no guarda relación alguna con el trabajo).

d) La higiene en el trabajo

Los primeros estatutos para proteger a los trabajadores de los riesgos de accidentes laborales fueron los edictos de Ro tary, en Italia en el año 645. En el Renacimiento aparecieron publicaciones referentes a enfermedades de los trabajadores. En pro de la medicina laboral, Ramazzini, en el siglo XVII, estudia en su obra *De morbis artificium*, lo que se llamó posteriormente enfermedades profesionales.

En la medicina del trabajo se fusionan la pedagogía, el derecho y la ingeniería; el objetivo final es coadyuvar al derecho laboral a prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Cesariano Junior define, atinadamente, a la medicina del traba jo como la ciencia que comprende el estudio de todas las formas para proteger la salud del trabajador en el desempeño de su trabajo, principalmente para prevenir las dolencias profesionales y preservar el mejoramiento de sus aptitudes físicas y mentales.

La medicina del trabajo no sólo tiene como objeto prevenir las enfermedades profesionales y curar a los trabajadores que sean víctimas, sino tratar de que ellos puedan reintegrarse a su trabajo y, de no ser posible, lograr que conserven cierta ap

titud laboral que les permita seguir como un miembro útil a la sociedad y ser capaces de solventar sus necesidades primordiales. Así las medidas de la seguridad industrial, de la medicina preventiva y de las disposiciones de higiene responden no sólo a la protección del trabajador, sino también a la defensa del medio social.

La higiene del trabajo y la medicina industrial, como parte de la medicina del trabajo, tienen el mismo fin. El médico y el ingeniero, para adoptar medidas convenientes benéficas para la salud del trabajador, planean conjuntamente mejores condiciones de trabajo (tarea en la que auxilia la psicología industrial) considerando la adaptación idónea y la incorporación del trabajador a un oficio o profesión acorde con su capacidad física y mental; para esto último es importante el examen psicológico del obrero. La medicina del trabajo tiene gran responsabilidad que afrontar; no sólo es un complemento de la actividad fabril en cuanto que actúa en la reparación de los infortunios del trabajo, sino que adquiere una función social al obrar preventivamente examinando y estudiando el factor humano con tanta o más atención que la que el técnico aplica a sus equipos mecánicos para un mayor rendimiento. Conforme a la OIT, un examen físico y psicológico ha de hacerse siguiendo los adelantos científicos sobre la constitución psicofísica de una persona (relación entre el tipo somático y el carácter, equilibrio endocrino) para que el médico pueda formular indicaciones o contraindicaciones.

Ernesto Krotoschin, profesor de la universidad de Berlín, observa los infortunios del trabajo y plantea requisitos para evitarlos: "la obligación de prevención comprende la protección de la vida, de la salud y de la moral (a veces también de la propiedad) del trabajador y consiste en tomar medidas apropiadas tendientes a disminuir los peligros inherentes al trabajo, como ser el mantenimiento en un buen estado de los lugares de trabajo, de las instalaciones y máquinas, seguridad en la misma organización del trabajo...".⁹⁵

En la mitología griega, se veneraba a Higueia, diosa de la salud, hija de Esculapio, padre de la medicina. La palabra "higiene" procede del nombre de esta diosa. "La higiene es la parte de la medicina que tiene como objeto la conservación de la salud, precaviendo enfermedades".⁹⁶ Así, la higiene del trabajo estudia las normas preventivas de las enfermedades profesionales y la seguridad industrial, tiende a eliminar o disminuir los riesgos que en el desempeño de una actividad laboral pueden al obrero subordinado hacer víctima de un accidente.

"Borse y Pergolesi dividen en dos partes las medidas preventivas de los infortunios del trabajo: la higiene del trabajo, orientada a prevenir las causas de las enfermedades profesionales y, en general, a tutelar la salud de los trabajadores, y

⁹⁵ Cueva, Mario de la. Ob. cit., página 131.

⁹⁶ Alemán y Bolufer, José. *Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española*, Barcelona, Editorial Ramón Sopena, S.A., 1936, página 1419.

la seguridad del trabajo, encaminada a evitar las causas de los accidentes".⁹⁷ Esto sirvió como fundamento para que interviniera la legislación, imponiendo imperativamente el derecho preventivo de los infortunios del trabajo para que a su vez lo impusiera autoritariamente el Estado, pues de lo contrario estaría sujeto el derecho preventivo al arbitrio de los patrones. El Estado respondió a la nueva valoración del trabajo humano en la vida social protegiendo al trabajador y defendiéndolo en su ambiente social, con la ayuda de los medios preventivos de la seguridad industrial, de la medicina preventiva y de las disposiciones sobre higiene.

Lo imperioso de las medidas preventivas en la industria y luego la observancia de normas impuestas al trabajador y al patrón lograron disminuir los riesgos industriales (que afectaban al costo de la producción); ambos resultaron beneficiados.

La enfermedad profesional, se ha dicho, es la consecuencia fatal de una industria insalubre, pero no lo es de la industria que funciona en condiciones normales y sanas. Los estudiosos de este campo dicen que la insalubridad de una industria puede ser tolerada hasta un límite, fuera del cual se pone en peligro la vida del trabajador.

⁹⁷ Cueva, Mario de la. Ob. cit., página 131.

Se califican de instalaciones, industrias o labores peligrosas las que dañen o puedan dañar, de modo inmediato y grave, la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza, por los materiales empleados, elaborados o desprendidos, por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos, o por el almacenamiento, en cualquier forma que se haga, de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas. Los materiales son reglamentados y autorizados generalmente por la autoridad, quien los determina y califica, si es el caso, de peligrosos y que pueden dañar de manera inmediata la vida del trabajador.

Trabajos insalubres

Se consideran labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza o por el método de trabajo pueden producir enfermedades, infecciones o intoxicaciones que amenacen o dañen la salud de los trabajadores. No basta prohibir por razón de edad o sexo trabajos insalubres o peligrosos ni reducir la jornada laboral, hay que establecer normas imperativas de higiene y seguridad de estricta observación para prevenir accidentes si la actividad se considera penosa, nociva o peligrosa para la salud y la vida del trabajador.

Legislaciones de la gran mayoría de los países europeos e iberoamericanos se han preocupado por legislar en materia de trabajo, sobre todo en lo que respecta a las jornadas de trabajo insalubres, penosas y peligrosas, y por prohibir el trabajo de mujeres y menores en tareas penosas, insalubres o peligrosas, (a menos

que un examen médico les autorice realizar tareas calificadas de nocivas o contrarias a la salud). Tal preocupación ha alcanzado a los trabajos nocturnos, que se han prohibido a los menores y a las mujeres.

La manipulación de sustancias y materiales tóxicos o insalubres ha sido asimismo reglamentada. Es específica la prohibición de algunos, por ejemplo del fósforo blanco en la fabricación de cerillos, la cerusa, el sulfato de plomo y el aceite de lino promífero y de todo producto que contenga cerusa o sulfato de plomo.

Las medidas de protección contra polvos, humo, gas o vapores en determinadas labores son muy importantes para la salud del trabajador dado que producen incomodidad y peligro en el desempeño de una tarea. Se han dictado normas que determinan la forma como debe construirse un local que tenga instalación de sistemas de ventilación, de extractores y de ventiladores de aire para recoger y evacuar el aire, polvo, humo, gas o vapor, con objeto de prevenir los efectos nocivos de éstos. El patrono tiene, además, la obligación de proveer a los trabajadores de número suficiente de máscaras que les protejan los órganos respiratorios.

La limpieza que deben mantener las fábricas es una medida de protección que preserva a los trabajadores de impurezas nocivas en sitios en que estén expuestos a polvos, gases o substan

cias peligrosas, o inflamables o corrosivas procedentes de al cantarillas, de instalaciones de saneamiento y desechos. Los locales de trabajo deben reunir condiciones necesarias en cuanto a temperatura, humedad, ventilación e iluminación.

En los inmuebles destinados a fábricas, los legisladores, además de normar medidas de prevención, consideran los locales de trabajo, que deben ajustarse a disposiciones que les rijan. En los casos de construcción, reconstrucción o ampliación de un local de trabajo, hoy día es obligación solicitar antes de iniciar la actividad, la inspección y la aprobación de las instalaciones a las autoridades competentes en materia de higiene y seguridad laborales.

Los locales de trabajo deben reunir condiciones mínimas, que son: temperatura, humedad, ventilación, ruido e iluminación adecuados o tolerables, y factores ambientales que faciliten el trabajo y hagan que tenga lugar en buenas condiciones de seguridad e higiene. La ventilación del local es importantísima para que la renovación del aire sea continua; además debe evitar las corrientes de aire que puedan provocar, prolongar o empeorar enfermedades comunes, sobre todo en la época invernal.

Los locales destinados al trabajo deben planearse, construirse, fabricarse, erigirse, conservarse y repararse de modo que garanticen alto grado de seguridad o que reduzcan considerablemente los trabajos penosos e insalubres.

En lo referente a factores ambientales del local de trabajo, hay normas obligatorias que uniforman el uso de colores, que han de ser claros y alegres para que contribuyan a una mejor iluminación estimuladora del trabajador.

Los locales de trabajo han de tener iluminación suficiente, de acuerdo con las condiciones o características de la labor que se realice; tal iluminación no solamente ayuda a evitar la fatiga visual y corporal, sino que aumenta y mejora la producción y elimina posibles accidentes. En todos los casos en que sea posible, debe aprovecharse la luz solar; de tal forma, los locales deben estar situados de manera que reciban directamente y bien repartida la luz natural. En caso de iluminación artificial, debe distribuírsele de un modo uniforme, difuso y general, de modo que evite ofuscamientos, reflejos fuertes, sombras y contrastes excesivos.

Para el bienestar de los trabajadores debe haber en el local de trabajo temperaturas apropiadas. En frío, deberá haber calefacción necesaria, y en calor, humedad conveniente. Además, los materiales de construcción del local han de eliminar el sol excesivo en los meses calurosos y la falta absoluta de él en las épocas frías del año.

Las fábricas, talleres y demás lugares de trabajo deberán estar provistos de servicios sanitarios suficientes y adecuados,

con instalaciones separadas para el personal de uno y otro se
xos, además de otros servicios como dormitorios, comedores, sa
las de descanso, vestidores, baños, guarderías infantiles, lu
gares de recreo, enfermería, etcétera.

Otra disposición relativa al bienestar de los trabajadores es
que instalen los patrones asientos con respaldo en los luga
res de trabajo, en cantidad suficiente para el uso de toda per
sona ocupada en el centro de trabajo.

Las causas humanas de accidentes del trabajo varían según las
diferentes reacciones del obrero frente a las contingencias
del trabajo. Palacios ya contemplaba, al hablar de la fatiga,
el factor humano. Decía que el obrero, como apéndice de una
máquina a la cual se estaba encadenando, se encontraba cons-
tantemente en riesgo de accidentes y de enfermedades; si al
riesgo se suma la fatiga, el resultado es el error y, por en-
de, el accidente.

La Oficina Internacional del Trabajo decía que la presencia día
ria del peligro en un trabajo acaba por amortiguar en el tra-
bajador la conciencia del peligro.

Boccia comenta que para un mejor rendimiento del trabajador
se debe considerar la constitución fisiológica o biotípica del

trabajador con base en su salud, inexperiencia, edad y sexo, en su negligencia y desatención, en su fatiga y emoción; estos son factores subjetivos o internos; factores externos u objetivos son las condiciones de trabajo de los talleres: temperatura, humedad, ventilación, iluminación.

Varios autores comentan diversos hechos y causas que provocan los riesgos del trabajo. Peri, en forma más general que los demás, y considerando la inadaptabilidad a un trabajo determinado, los enumera de la siguiente forma: "1o. debilidad de constitución, alimentación insuficiente o inadecuada, sobre todo cuando se trata de personas que deban realizar trabajos penosos; 2o. enfermedades internas o de nutrición o tóxicas, aunque compatibles con la capacidad del trabajo; 3o. mutilaciones derivadas de las lesiones, trastornos funcionales compatibles con la capacidad del trabajo; 4o. disminución de la función de ciertos órganos (ojos, oídos); 5o. imperfecta integridad del sentido muscular; 6o. deficiencia de las facultades intelectuales; 7o. criminalidad; 8o. estados normales de la conciencia entre los neurópatas; 9o. estados psíquicos especiales entre sujetos aparentemente normales: a) dificultad para asimilar y mantener la atención necesaria; b) imperfecta lucidez mental por ligera ebriedad o como consecuencia de una grave intoxicación crónica (alcoholismo sobre todo) entre los individuos que no presentan los síntomas característicos de la intoxicación crónica; 10o. predisposición individual

a la fatiga precoz o al agotamiento durante el trabajo; 11o. preocupaciones diversas por algunas razones ajenas al trabajo; 12o. evaluación inexacta del peligro en el curso del trabajo; el obrero se hace temerario, imprudente, negligente; 13o. medio exagerado al accidente; el trabajo es así mortificante, generando fatiga y peligro para el individuo y sus compañeros de trabajo; 14o. descanso insuficiente durante la jornada (especialmente para los equipos que trabajan de noche)".⁹⁸

Tenemos pues que todo estudio sobre rendimiento del trabajador gira alrededor de su constitución física, psicológica y endocrina, su edad, instrucción, experiencia laboral, ambiente familiar, lugares de recreo y demás aspectos que puedan influir en su estabilidad psicofísica.

Cabanellas comenta que el no adaptarse a un trabajo provoca negligencia, descuido y desatención y que éstos son las principales causas que aumentan los riesgos del trabajo, difíciles de eliminar cuando los sistemas de seguros sociales facilitan la percepción de indemnización por los daños sufridos.

De aquí la necesidad de que el obrero tenga conciencia del desempeño de sus labores, como una imposición para la integridad de sí mismo por medio de la prevención de los riesgos del trabajo. El patrón ha de coadyuvar en esta tarea proporcionando

⁹⁸ Tissembaunn, Mariano R. Ob. cit., página 30.

al trabajador los medios de capacitación para el empleo de sus herramientas de trabajo con el objeto de evitar y aminorar los riesgos propios de la labor.

La mayoría de los países del mundo se ha preocupado por legislar en la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en beneficio de las víctimas de un posible siniestro laboral. Sin embargo, en cuanto a la legislación social su preocupación era curar y no prevenir; a lo sumo se limitaban a establecer reglamentos indirectos para organizar inspecciones encargadas de vigilar las medidas de prevención, y como tales reglamentos carecían de técnica laboral, por ser de distintos organismos, no llegaron a fusionarse con las ideas de prevención de riesgos, y no se logró la coordinación buscada, lo cual provocó que el obrero pensara que más vale prevenir que curar.

Las medidas preventivas tienen como fin natural reducir infortunios, aminorando sus consecuencias funestas, y proteger la integridad física del trabajador (contemplando inclusive los imprevistos llamados casos fortuitos). Los siguientes pueden ser medios de prevención de riesgos: capacitación y adiestramiento; mantenimiento constante del inmueble y de la maquinaria; dotación de utensilios necesarios e idóneos, según el caso, para el desempeño del trabajo (gafas, caretas, guantes); un recurso más son los métodos psicológicos que, según la experiencia laboral, han dado buen resultado. Con estas medidas precautorias que adopta, la seguridad industrial difiere de la seguridad social; es decir, no pretende reparar siniestros o dar incapacidades, sino aportar medidas precautorias.

La seguridad social en México

La evolución de la seguridad social en México se dio en tres periodos que culminaron en 1970. El primer periodo abarcó desde el porfiriato hasta la promulgación de la Carta Magna de 1917. El segundo fue de 1917 a 1940; en él se consolidaron las bases de nuestro desarrollo industrial. El tercero abarcó de 1940 a 1970.

Fue en el segundo periodo cuando se abordaron dos aspectos fundamentales: la elaboración del primer proyecto de ley del seguro social y la reforma a la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución de 1917. Los esfuerzos del nuevo Estado mexicano se encazonaron a precisar las ideas en torno al seguro social promulgadas en la Constitución; la previsión popular dejó de ser su meta y se propuso la creación del seguro social para preservar los intereses de los trabajadores; definió los accidentes y las enfermedades profesionales, la invalidez, la cesación involuntaria de trabajo y la vejez como riesgos sociales del trabajo. Así, en diciembre de 1921 se divulgó el primer proyecto de ley del seguro social y el 20 de agosto de 1929 se reformó la fracción XXIX del artículo 123; ésta consideró de utilidad pública la expedición de la ley del seguro social, que abarcaría seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos.

El régimen de Lázaro Cárdenas (1934-1940) se preocupó por proteger los intereses de los trabajadores y expidió un nuevo proyecto de ley del seguro social, no promulgada hasta el 19 de enero de 1943 bajo la administración del general Manuel Ávila Camacho.

Una vez aprobada la Ley del Seguro Social, hecho sucedido ya en el tercer periodo, se procedió a organizar el sistema de seguridad social que hasta hoy prevalece. Se fundó el Instituto Mexicano del Seguro Social y en mayo de 1943 se ordenó la primera afiliación de patrones y trabajadores en el Distrito Federal.

La prestación de los servicios se programó para el primero de enero de 1944, año en que comenzó la construcción del edificio central del Instituto, de los hospitales Narvarte, La Raza y de maternidad. El Instituto adquirió equipos y locales para establecer la primera red provisional de hospitales, clínicas y puestos de fábricas que se necesitaban con urgencia para empezar a otorgar los servicios médicos en el Distrito Federal.

En la década de los setenta, México poseía ya un sistema de seguridad social bien integrado. Los riesgos amparados por el seguro social son: accidentes de trabajo, enfermedades, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada. Los servicios otorgados se dan en especie o en dinero; los primeros son de asistencia médica, especializada: quirúrgica, hospitalaria, dental y farmacéutica; los segundos se proporcionan mediante subsidios, pensiones, jubilación, prevención, campañas de vacunación, habitación, profilaxis y rehabilitación.

La población amparada por el seguro social es la de los asalariados de la industria, el comercio, el transporte, algunos grupos de trabajadores del campo (asalariados e independientes), pequeños propietarios agrícolas, trabajadores asociados en coo

perativas y trabajadores eventuales o temporales. El financiamiento del seguro social se apoya en las cuotas obrero-patronales y en la contribución del Estado. Los trabajadores que perciben el salario mínimo y los aprendices están exentos de cotización, que cubre el empresario.

De 1945 a 1970 se crearon otros organismos que otorgan diversos servicios sociales a grupos específicos de trabajadores. Es el caso de Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México, Secretaría de la Defensa Nacional, Secretaría de Marina, Secretaría de Salubridad y Asistencia, Departamento del Distrito Federal; que poseen instalaciones hospitalarias especiales y personal médico y administrativo propios que se encargan de otorgar diversas prestaciones sociales.

De este tipo de instituciones, la más importante por el gran número de personas beneficiadas es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), antes Dirección de Pensiones Civiles. Se creó en 1960 con objeto de prestar servicios sociales a los trabajadores adscritos al sector público, a ciertas empresas estatales y al personal que labora en los gobiernos de los estados.

El ISSSTE, al igual que el IMSS, cubre los riesgos del trabajador frente a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y no profesionales, rehabilitación y maternidad. Proporciona servicios que elevan el nivel de vida del trabajador, como son: preparación técnica y cultural, préstamos hipotecarios y a cor

to plazo, tiendas populares, guarderías infantiles, jubilación, seguro de vejez, de invalidez y de vida; en especie o en dinero. El financiamiento de sus actividades proviene de aportaciones bipartitas: del gobierno y de los trabajadores.

A principios del decenio 1970-1980, la seguridad social en México adquirió importancia clave para la continuidad del desarrollo económico del país. La fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución expresó en 1929 (año de su reforma) la concepción del seguro social, cuyos objetivos y las prestaciones que amparan las contingencias del trabajo se definieron. Así, de acuerdo con las nuevas condiciones económicas que prevalecieron era imprescindible dar a la concepción una nueva funcionalidad y orientación. La política del régimen de Luis Echeverría Álvarez dio prioridad a la preservación de los intereses de los trabajadores y al sostenimiento de su nivel de vida. La seguridad social se amplió a sectores de la población marginados del progreso económico. Y para continuar las metas indicadas a principios de este decenio se planteó la combinación de los efectos de las políticas dictadas en los campos fiscal, laboral y de seguridad social.

Si los salarios reales declinan progresivamente al aumentar el costo de la vida y el Estado está imposibilitado de canalizar más recursos a los organismos de seguridad social a causa de su insuficiente poder financiero, la seguridad del trabajador se constreñirá a una proporción relativamente baja de la población nacional.

el Participación de los trabajadores en la utilidades de la empresa.

Los constituyentes de 1857 fueron los primeros en resolver los problemas socioeconómicos más graves a los que se enfrentaba México, entre los que destacaba la precaria situación de los trabajadores del campo y de la ciudad; para los primeros se establecieron disposiciones normativas para un régimen agrario con tendencias a terminar el neofeudalismo. Para los segundos, los constituyentes trataron de humanizar la situación de los obreros fabriles.

Ignacio Ramírez (El Nigromante), quien se preocupó siempre por que se mejorara económica y humanamente a los obreros, planteó el problema en la sesión del primero de julio de 1856, cuando se discutía el proyecto de constitución; ésta fue aprobada el ocho del mismo mes.

Ramírez al impugnar el proyecto de conservar la servidumbre de los jornaleros, hizo ver que la transformación de los elementos naturales en riqueza económica se lograba por un número reducido de sabios y millones de jornaleros; de ello dedujo que el verdadero problema social consistía en emancipar a los jornaleros de los capitalistas, y propuso como solución convertir el capital en trabajo, lo que aseguraba al obrero el derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario.

Esta proposición no fue aceptada del todo; sin embargo, fue el primer antecedente nacional del reparto de utilidades a los trabajadores. Hoy día casi todos los trabajadores participan en las

utilidades de las empresas , y si no se ha logrado en mayor escala, se debe a las artimañas de los dirigentes empresariales que de una u otra forma, y a pesar de estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desacatan las disposiciones vigentes.

En la Constitución de 1917, y como consecuencia de las intervenciones de los diputados Macías y Gracida y del ingeniero Pastor Rouaix, quienes retomaron el pensamiento de don Ignacio Ramírez y del general Múgica, se logró que se insertara esta idea en la fracción VI del artículo 123 constitucional, que a la letra dice: "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".

Con base en destacadas participaciones en pro del obrerismo se logró que se reformara la fracción novena del artículo 123 Constitucional; a partir de esta reforma, el reparto de utilidades a los trabajadores tuvo carácter de ley normativa federal. A la reforma del artículo 123 constitucional, acaecida en 1962, siguieron otras; sin embargo, fue en 1973 cuando la Comisión Nacional de las Utilidades fue convocada para revisar el porcentaje de utilidades que debería darse a los trabajadores, pues el que estaba asignado databa desde 1963 y era muy bajo.

La comisión argumentó que la participación de las utilidades es un principio de justicia social, que sirve además de instrumento valioso para lograr un mejor equilibrio entre los factores de la

producción y el reconocimiento a la contribución de la fuerza de trabajo en los rendimientos que obtiene la empresa,

El reparto de utilidades quedó comprendido dentro del marco general de las remuneraciones al trabajo subordinado, y se le dieron las mismas protecciones que al salario, aunque su fundamento esencial era diferente al de éste. El salario es la retribución por el trabajo prestado (salario mínimo, remunerador y salario justo), su objetivo es asegurar al hombre una existencia decorosa; la participación en las utilidades hace partícipe al trabajador de los resultados del proceso económico y su finalidad es contribuir a la elevación de los niveles de vida.

El artículo 129 de la nueva ley, al hablar de las diferencias que hay entre salario y reparto de utilidades, dice: "la participación de las utilidades no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores".

La aplicación de esta ley se encontraba en el artículo 123, que decía: "en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a la norma nueva que modifica esta introducción"; usa únicamente la palabra 'empresa', por ser más general.

La ley nueva del Derecho del Trabajo, en la fracción novena, establece que la Comisión fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores. La ley de 1931 ya preveía es

ta situación en su artículo 100-G y disponía que el porcentaje de bía aplicarse a todas las empresas.

El inciso 6 de la fracción IX menciona los elementos que debe considerar la Comisión Nacional de las Utilidades para determinar el porcentaje de los obreros en las utilidades. En el párrafo segundo expone que la Comisión tomará en consideración las necesidades de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

La ley nueva al rectificar las ideas surgidas de su interpretación, establece que la Comisión debe fijar el porcentaje aplicable a todas las empresas, pero no autoriza que se hagan deducciones sobre el porcentaje fijado ni que se establezcan diferencias entre las empresas; esta reforma se inserta en la ley nueva en la fracción V del artículo 586, en los términos siguientes: "la resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas".

Respecto de la revisión del porcentaje en la reforma de 1962, ésta faculta a la Comisión Nacional de Utilidades a que revise el porcentaje fijado. Para proceder a la revisión, la ley de 1970 establece dos requisitos: los sustanciales y los procesales. Los requisitos sustanciales se desprenden del inciso 4 de la fracción IX del artículo 123 Constitucional, que expresa que la revisión será procedente "cuando existan nuevos estudios o investigaciones

que lo justifiquen". Este precepto está relacionado con la fracción II del artículo 587 de la ley nueva, que dispone que la solicitud de revisión deberá exponer las causas y fundamentos que la justifiquen y que debe ir acompañada de los estudios y documentos correspondientes.

Esta reglamentación se ha venido modificando en el devenir del tiempo; primeramente, fue normada en el artículo 428, fracción V, de la ley de 1931, donde se dice que la solicitud podía ser presentada en la Secretaría del Trabajo, por los trabajadores o empresarios. La Comisión de la Secretaría del Trabajo dispuso que además de la revisión solicitada por trabajadores o empresarios, podrá procederse por convocatoria expedida por esa Secretaría. Esta disposición está incluida en la fracción I del artículo 587 de la ley nueva, que establece que la Comisión se reunirá por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo, cuando existan estudios o investigaciones que la justifiquen.

El artículo 428, fracción X de la Ley de 1931 y el artículo 589 de la ley nueva previenen que la solicitud de los trabajadores o de los empresarios puede presentarse en cualquier tiempo, pero una vez que ha sido desechada o resuelta, cualquiera sea su sentido, la parte que la presentó no podrá solicitar una nueva revisión, sino después de transcurridos diez años de la fecha en que hubiese sido desechada o resuelta la solicitud.

Para la Secretaría del Trabajo no existe la limitación de diez años, pues ésta puede en cualquier tiempo realizar cualquier revisión.

En la reforma constitucional realizada en 1962, la Comisión instituye la extensión de las normas de trabajo a todos los trabajadores y a todas las empresas; así nace el inciso d de la fracción IX, del artículo 123 Constitucional, no como una norma imperativa sino como una facultad que se otorga a la ley para que ésta pueda juzgar convenientemente cuándo puede exceptuar a determinadas empresas de la obligación de hacer partícipes de las utilidades a los trabajadores. En este inciso se asienta que la ley podrá exceptuar de las obligaciones de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, en los trabajos de exploración y de otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares.

La ley de 1931, lo consignó en su inciso f del artículo 100 y posteriormente la ley nueva, reformada en 1970, en su artículo 126, establece que ninguna autoridad podrá aceptar excepciones que no observe; en su fracción primera menciona a las empresas de nueva creación a las que les extendió la exención durante un año; la fracción segunda, en concordancia con la anterior, se ocupa de las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo; en la reforma de 1962 se le había concedido hasta cinco años, la ley nueva la redujo a dos años.

En las reformas de 1962, en la fracción tercera, se exime a las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de explotación. Medida justificada en la fracción IX del artículo 123 Constitucional.

§1. Otras prestaciones laborales

En la Ley Federal del Trabajo se establecen diversas prestaciones que, si bien no logran el verdadero equilibrio pretendido por los preceptos que buscan el beneficio del trabajador, al menos alcanzan una justicia social, la cual sí nivela y protege al proletariado; aunque falla en su sentido más importante: la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora.

Así, la presente Ley, en su artículo 2o., confirma lo antes expuesto, esto es, que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. *

Aunque esta teoría fue adoptada por los considerandos de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, en que encontramos el derecho de huelga, instrumento que ejercido por los obreros, como fuerza social, puede equilibrar el trabajo con el capital, además de lograr la dignidad para el trabajador como persona.

Aun en la actualidad este logro no ha sido del todo efectivo, debido a la intervención del capital y del Estado, que alargan los emplazamientos a huelga con el fin de cansar a los obreros, que, por carecer de recursos económicos para poder sobrevivir durante el tiempo que dure la huelga, cede a las proposiciones de los patronos.

Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ejemplar gratuito. México, 1980, página 35.

Esta actitud adoptada por los patrones y apoyada, no pocas veces, por el Estado, va en contra de la naturaleza social de la clase trabajadora, y para colmo, los empresarios utilizan a los esquirolas, que desempeñan la labor de los huelguistas en las empresas.

El artículo 3o. en su definición, señala principios de libertad y dignidad para el obrero, a quien se le debe considerar como persona humana y no como un artículo de comercio.

Este precepto, dentro del derecho al trabajo, en pocas líneas marca todo lo relativo a la forma como debe ser reglamentado, señalando las normas, leyes y reglamentos que protejan, dignifiquen y reivindiquen a la clase trabajadora, y para seguridad del proletariado debe tutelarse por el Estado mediante una vigilancia estrecha.

En el artículo citado, aunque se dice que está inspirado en legislaciones extranjeras, no se le puede negar el mérito a nuestros legisladores, porque en él se establece que el trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe ejecutarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia. También se determina que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, y expone que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento para los trabajadores".

* Ley Federal del Trabajo. Oh: cit., página 35.

Tomando como base este precepto respecto de cómo debe ser normado el Derecho al Trabajo, como simple afirmación el artículo 2o. de la ley asienta que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia en las relaciones entre trabajadores y patrones.

El artículo 3o. apuntala esta idea cuando expresa que el trabajo es un derecho y un deber social, y que no es un artículo de comercio, etcétera; así se confirma el porqué los trabajadores pretenden buscar mejores condiciones laborales, y ven por sí mismos más allá de los mínimos derechos que les confiere la ley.

En los contratos colectivos, los obreros gozan de diversas prestaciones que van más allá de las prestaciones que les concede la ley; ésta contempla diversas prestaciones en beneficio de la clase trabajadora, prestaciones que son, por ende, naturales y que se dan por sí mismas en las relaciones de trabajo; dignifican y protegen al obrero, sí, y aunque también lo reivindicán, no logran asegurarle al trabajador la salud y un nivel económicamente decoroso para él y su familia.

Las prestaciones que se otorgan en un contrato colectivo de trabajo a los obreros benefician tanto a la empresa como al trabajador, pues los estímulos que se dan al trabajador redundan en mayor producción y mejor calidad de los productos.

Los estímulos otorgados al obrero acrecientan en él su espíritu de responsabilidad para cumplir sus obligaciones; por ejemplo hay empresas que conceden a cada trabajador un día adicional de su sala

rio ordinario por cada mes en que no tenga una sola falta de puntualidad y asistencia (exceptuadas las faltas por enfermedad), y si durante un año no incurre en estas faltas se le pagan 15 días de salario ordinario.

En lo referente al importe de los salarios que se les descuenta a los trabajadores que incurran en estas faltas injustificadamente, se acumulan y a fin de año es repartido entre los trabajadores que además de no haber faltado durante todo el año, observaron buena conducta y esmero en el trabajo; la repartición se hará efectiva en la primera quincena de diciembre.

Los contratos colectivos fomentan el ahorro en los trabajadores, pues se les descuenta de su salario base mensual el 4.16%; la empresa, por su parte, aporta el 6.25%, y el fondo de ahorros aportado por la empresa incrementa todavía más el ahorro contribuyendo con el importe de cinco días, que pagará al momento de liquidar todo el fondo de ahorro del trabajador.

Los sindicatos y las empresas, en sus contratos colectivos, excepción hecha de algunos, están pendientes de la salud de sus trabajadores, prevén las cláusulas de la jubilación para que cuando un trabajador haya cumplido treinta años de servicio, sea jubilado asignándosele 100% del salario que reciba en el momento de su jubilación. La Ley concede el derecho de jubilación a los trabajadores que tengan treinta o más años de servicio y el mismo tiempo de aportaciones; para trabajadores al servicio del Estado, se requiere el mismo tiempo de aportaciones al Instituto de Segu

ridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), cualquiera que sea su edad,

"En Estados Unidos de América, jubilan a sus empleados con sus salarios completos (al 100%) con edad promedio que se encuentren de cuarenta a cincuenta años de edad. En México los que se encuentran afiliados al Seguro Social deben de cumplir más de sesenta años de edad, diez años de fondos a dicho Instituto y no morir antes de que los jubilen, por lo tardado los trámites administrativos o bien por contar con fondos de retiro".

Los sindicatos y empresas que se preocupan por estos problemas y logran la finalidad de la jubilación sin problemas, destinan cantidades considerables anualmente para el pago de las pensiones y consideran siempre al trabajador más antiguo.

En caso de fallecimiento del trabajador, sus familiares recibirán, para gastos de inhumación, el importe de tres meses de salario más doce días por cada año de servicio; obtienen una ayuda de 9% de su salario para gastos escolares, así como 13% para coadyuvar al pago de renta; se concede becas a sus hijos, otorgándoseles cuotas económicas directamente a los becarios, para que éstos puedan cubrir sus gastos escolares.

Además se les dota de bibliotecas con libros de diversos temas, entre los que destacan, de problemas sociales, de la legislación del país, de cultura general y de los reglamentos y manuales de trabajo; se capacita al obrero mediante cursos de capacitación y

adiestramiento, cursillos básicos periódicos, de acuerdo con sus posibilidades y necesidades de trabajo; así, un trabajador que no haya sido capacitado y adiestrado en cierto trabajo, no podrá ser responsable, exclusivamente, por errores cometidos por falta del adiestramiento correspondiente.

También se da servicio de transporte a trabajadores que entren o salgan de su centro de trabajo entre las 23 y las 5 horas, recorriéndolos de su domicilio, o llevándolos a él, si se encuentran ubicados en un perímetro circular cuyo radio sea de 15 kilómetros a partir del centro de trabajo.

Si el trabajador sufre un accidente en la trasportación que la empresa proporciona, ya sea en el transporte del trabajo a su domicilio o viceversa, será considerado como accidente de trabajo.

Otros servicios que se ofrece a los trabajadores, son: servicio de comedor, que la empresa proporciona a los trabajadores a precios módicos, o bien cuentan con un local especial para trabajadores que llevan de su casa los alimentos.

Financiamiento para la adquisición de útiles y herramientas necesarias para el trabajo, que deban adquirir los trabajadores, exceptuadas las herramientas especiales que le serán suministradas por la empresa.

Si la herramienta es propiedad de los trabajadores, la empresa se compromete a pagarle al trabajador cierta cantidad mensual por su uso.

Otras prestaciones que da la empresa son las siguientes: overoles (4 al año), que se les entregan en enero, marzo, septiembre y diciembre, cada uno contra entrega del que el trabajador tenga en uso (éstos serán lavados diario por la empresa); uniformes de kaki (4 al año), entregados al igual que los overoles, constan de camisola y pantalón; impermeables (constan de gorra, chaqueta, pantalón y zapatos de hule), los zapatos se canjean cada año y son personales; los demás objetos se canjean cada año y se suministran por el jefe inmediato sin costo alguno; zapatos protectores, de acuerdo con el Reglamento de Seguridad Industrial, se otorgan a trabajadores que los necesiten; lokers individuales. Asimismo, fomentan el deporte en los trabajadores, proporcionándoles el equipo e implementos necesarios, y gastos que se originen en las competencias deportivas. Otro tipo de prestaciones son el pago de quinquenios que incrementan su salario, prestación que sólo se concede a los trabajadores al servicio del Estado; prima vacacional, por la que se concede al trabajador el 37% sobre su salario en los periodos vacacionales.

El artículo dominical, en el cual se establece que los trabajadores que por necesidades de la empresa deban laborar en domingo, recibirán una prima no menor al 35% sobre el salario tabulado que le corresponda por trabajar en domingos (la Ley, en su artículo 71, estatuye que dicha prima será no menor de 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo); ayuda de despensa, la cual consiste en que la empresa dará a los trabajadores el 4.3% mensual, de su salario.

La fracción cuarta comprende las instituciones de asistencia privada que ejecuten actividades de asistencia con fines humanitarios sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios. La fracción quinta abarca el IMSS y las instituciones públicas descentralizadas que tienen fines culturales, asistenciales o de beneficencia. De ellos, en la exposición de motivos, se dice que no quedan comprendidas como utilidades las cuotas que pagan los trabajadores y patrones para la seguridad social, ni los ingresos que tienen un destino nacional o que sirven para la preparación de jóvenes o para el progreso de la cultura.

La fracción sexta, al referirse a la pequeña industria, deja este asunto a criterio de la Secretaría del Trabajo, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La intervención obrera en la determinación del reparto de utilidades ha sido decisiva y los elementos que ha aportado se incluyen en el inciso 2 de la fracción IX del artículo 123 Constitucional, en que para los efectos de la legislación del trabajo se estatuye que la utilidad de la empresa, base para la aplicación del porcentaje obrero, es "la renta gravable de conformidad con la de impuestos sobre la renta; podemos observar que se habla de una renta "gravable" y no renta "gravada".

En la misma fracción IX, acerca de los derechos de los trabajadores, se dice que los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determina la ley.

En la reforma de 1962 se regula el procedimiento que se ha de seguir; anteriormente lo regulaba el artículo 100, inciso k, modificado hoy e incluido en el artículo 121 de la ley nueva; aquí se faculta a los trabajadores a que recurran a la Secretaría de Hacienda y presenten las objeciones que juzguen convenientes en contra de la declaración anual del impuesto sobre la renta que deben presentar los causantes. Si el patrón no cumple sus obligaciones de entregar a los trabajadores copia de su declaración anual y sus anexos correspondientes, no le correrá el término de 30 días para refutar las objeciones de los trabajadores.

La resolución definitiva dada por la SHCP podrá impugnarse por los trabajadores mediante el juicio de amparo indirecto.

La fracción primera fue objeto de muchas discusiones; los empresarios se opusieron a ella argumentando que desvirtuaba lo ordenado en el inciso f de la fracción IX del artículo 123, pues implicaba una intromisión en la administración de las empresas, exponiéndose éstas al riesgo de divulgación de su estado financiero.

La Comisión rechazó la tesis de los empresarios, comentando que para efecto de que los trabajadores puedan exigir el cumplimiento de las obligaciones, es obligación del patrón cumplir con las fracciones primera y segunda, toda vez que la declaración del reparto de utilidades y sus anexos son necesarios para su estudio, a fin de poder hacer las observaciones que se estime pertinentes.

En el artículo 122 se trata de las utilidades y se establece la forma de obtener una percepción efectiva; en su primer párrafo ex

pone el término dentro del cual se debe efectuar el reparto; en el párrafo segundo hay dos disposiciones referentes a la protección de las utilidades: una, de carácter general, se refiere a que la utilidad de los trabajadores tiene la misma protección que se le otorga al salario; y otra de carácter específico derivada del artículo 128, que expresa: "no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia". Esta norma prohíbe que se exija de los trabajadores restituir al patrón las utilidades recibidas un año para cubrir las pérdidas del año anterior o aplicar las utilidades de un año a cubrir las pérdidas sufridas el anterior.

El párrafo final prevé los casos en que los trabajadores no cobraban sus participaciones; con esto se beneficiaba la empresa; la Comisión reguló esta situación en beneficio de los trabajadores.

El artículo 123 estatuye normas para el reparto de utilidades, dividiendo éstas en partes iguales entre los trabajadores; sin embargo, se tiene en cuenta los días trabajados durante el año por cada uno de ellos y la proporción del monto de salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. Por días trabajados se entiende eso: los días en que el trabajador laboró, más los días en que, justificadamente, no se trabajó por riesgos y enfermedades profesionales, o por maternidad. Los trabajadores que estén disfrutando de vacaciones no tienen derecho al porcentaje respectivo de la utilidad que se genere en dicho periodo, y los trabajadores que hayan sido despedidos y que luego sean reinstalados sólo tendrán derecho al 50% según su salario.

El artículo 124 trata acerca del salario base para el pago de las participaciones en las utilidades; se basa en el precepto 84 de la misma ley y en el artículo 89 que considera los salarios de 30 días anteriores al nacimiento del derecho a una indemnización y lo cambia por la utilidad que corresponde al trabajo de un año.

La Comisión, en el artículo 125, creó un procedimiento sencillo y rápido para la determinación de la utilidad de cada trabajador.

En el reparto de utilidades se refiere a la utilidad final, es decir, a la utilidad neta, una vez que el empresario haya hecho todas las deducciones legales y normales de su negocio y después de haber separado la justa utilidad que le corresponde, así como la cantidad que se requiera reinvertir para la buena marcha y progreso de la empresa. Esta norma, con frecuencia, resulta utópica pues algunos empresarios la utilizan según su conveniencia.

Podría concluirse que el establecimiento de la participación de las utilidades es una norma más que burlan los empresarios, pues a pesar de tantos estudios realizados por la Comisión Nacional de las Utilidades conjuntamente con otras instituciones, no se ha logrado gran cosa en favor de los trabajadores. Así, la fijación del porcentaje de las utilidades que debe recibir el trabajador, es decir, el 8% neto, equivalente al 20% antes de hacer las deducciones, o sea, el 8% después del pago de impuestos, del interés razonable del capital y de separar la cantidad necesaria para reinversión es absurda, puesto que el reparto se hace sobre utilidades netas y no sobre utilidades brutas.

CONCLUSIONES

El derecho del trabajo, que nació en pro del trabajador mexicano, se dio primeramente como un derecho protector y tutelar de la clase trabajadora, pero no logró reivindicarla sino hasta la consolidación de estos principios y preceptos: el derecho de huelga, de asociación profesional y de participación de utilidades, que lograron conseguir un equilibrio entre los factores de la producción y los derechos del trabajador, y el capital.

La base fundamental que niveló la balanza se encontró en el artículo 123 constitucional, que establece que el trabajo no es un artículo de mercancía o de comercio, protege al trabajador y lo reivindica en sus mínimos derechos, regula de tal forma la relación de trabajo, que el trabajador, cualquiera que sea su actividad, puede hacer uso de esta norma como un instrumento de lucha en contra del patrón.

Sin embargo, si consideramos el espíritu de los constituyentes de 1917 podemos observar que no se ha cumplido plenamente su propósito. Es cierto que se han adquirido diferentes beneficios en favor de los trabajadores; uno de ellos, muy importante, es la reivindicación del trabajador y la paridad con el patrón en un conflicto laboral, pero el espíritu del artículo 123 de la Carta Magna no se ha logrado hoy en día, más aún, en octubre de 1960 se le adicionó una sinrazón, el apartado B, que regula las relaciones de trabajo entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. No hay motivo para que los trabajadores se encuadren en dos apartados pues ya desde su segundo párrafo, el artículo

lo 123 nos dice que el Congreso de la Unión, sin contravenir los principios que le dieron origen, deberá expedir leyes sobre el trabajo, que regirán: "A. Entre los obreros, jornaleros, *empleados*, *domésticos*, artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo"; de manera que es contrario al principio de este apartado A un segundo apartado.

Por tanto, se debe pugnar por que en el futuro se establezca nuevamente un solo apartado, porque este es el principio de nuestro derecho del trabajo, principio que se funda en la teoría del artículo 123 constitucional de 1917, que es hacer efectiva la justicia social aun cuando su función sea además ser tutelar y protectora del trabajador, función que debe proporcionar una aplicación reivindicatoria del trabajador para conservar la estabilidad política del país. Así, el derecho del trabajo se hará aplicable a todo prestador de servicios, es decir, no sólo tutela y protege al obrero strictu sensu, sino a todo aquel que preste un servicio personal a otro mediante una remuneración; contempla en sí a toda clase de trabajadores, a los llamados subordinados o dependientes y a los autónomos.

Las nuevas reformas al artículo 123 y a la Ley Federal del Trabajo son demostraciones de que nuestro derecho del trabajo está en crisis; revelan la inseguridad de funcionarios para enfrentarse a la realidad; muestran el desequilibrio que se contempla en la sociedad, entre ricos y pobres, obreros y patrones, y en la impartición de la justicia del trabajo. La justicia social no es una realidad, es una meta por alcanzar.

A pesar de que teóricamente hay avance en la Ley Federal del Trabajo, en la práctica no se da. El principio del constituyente de que se acabe para siempre el régimen de explotación del hombre por el hombre y, consiguientemente la miseria y el abuso del poder, no existe hoy día. Se debe pugnar a fin de que la Constitución vuelva a la vida y cumpla su destino histórico y se realice la Revolución.

Las nuevas reformas y las transformaciones que ha habido hay que afrontarlas con gran responsabilidad y con el espíritu de los legisladores de 1917, pues son la conquista de un principio revolucionario, de un amanecer social, el cual no tendrá un ocaso, sino, por el contrario, es el principio de una larga etapa. Así, propongo que en nuestra Suprema Ley, *únicamente exista el apartado A* del artículo 123, que debe contemplar las mejores condiciones de trabajo, y absorber y fusionar las condiciones laborales establecidas en los dos apartados. Por tanto, por no ser del todo justificable, el *apartado B* debe desaparecer.

BIBLIOGRAFÍA

JURÍDICA

Libros:

Cabanellas, Guillermo, *Contrato de trabajo*. Parte general. Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, Vols. I, II, III, IV.

—————, *Derecho de los riesgos del trabajo*. Buenos Aires, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1968.

Caldera, Rafael, *Derecho del trabajo*. 2a. edición, 3a. reimpresión aumentada con un trabajo del autor sobre: "Los Derechos Sociales en la Constitución de Venezuela de 1961" - Tomo I.

Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*. Segunda edición, revisada y puesta al día con la doctrina y la jurisprudencia, México, 1943, tomo I. Librería de Porrúa Hnos. y Cía.

—————, *Derecho mexicano del trabajo*. Segundo tomo. México, Editorial Porrúa, S.A., 1949.

—————, *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*. México, Editorial Porrúa, S.A., 1972.

—————, *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*. México, séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., tomo I, 1981.

—————, *El nuevo derecho mexicano del trabajo, seguridad social, derecho colectivo del trabajo, sindicación, convenciones colectivas, conflictos de trabajo. La huelga*. México, Editorial Porrúa, S.A., 1981, tomo II.

Despotin, Luis Alberto, *La técnica en el derecho del trabajo. Legislación y derecho del trabajo, de la industria y de la previsión social*. Buenos Aires, Argentina, Editorial Claridad, 1941.

—————, *Jornada de trabajo, duración-descansos horarios-cierre-uniforme-periodos-vacaciones*. Buenos Aires, Argentina, Editorial Bibliográfica Argentina, S.R.L., 1952-1953, tomos I y II.

D. Pozzo, Juan, *Accidentes del trabajo*. Buenos Aires, Argentina, Compañía Argentina de Editores Soc. R. L., 1939.

J. Ruprecht, Alfredo, *Contrato de trabajo. Principios generales y legislación comentada*. Buenos Aires, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1960.

Krotoschin, Ernesto, *Instituciones de derecho del trabajo*. Buenos Aires, Argentina, Editorial Depajma, 1948.

Palacios, Alfredo L. *La fatiga y sus proyecciones sociales*, Buenos Aires, Argentina, 1922.

R. Tissembaunn Mariano, *Accidentes de trabajo*. Argentina, Editorial Inst. Social de la Universidad Nacional Litoral, 1936.

—————, *Los riesgos del trabajo industrial*. Santa Fe, República Argentina, Editorial Universidad Nacional de Litoral, 1938.

Patón Pérez, Roberto, *Derecho social y legislación del trabajo*. Buenos Aires, 2a. edición ampliada y actualizada, Ediciones Arayu, 1954.

Trueba Urbina, Alberto, *Derecho social mexicano*. México, Editorial Porrúa, S.A., 1978.

—————, *La primera constitución político-social del mundo, teoría y proyección*. México, Editorial Porrúa, S.A., 1971.

_____, *Nuevo derecho del trabajo*. 5a. edición corregida, aumentada y reafirmatoria de conceptos sociales, México, Editorial Porrúa, S.A., 1980.

_____, *Nuevo derecho procesal del trabajo. Teoría integral*, 5a. edición actualizada, integrada y aumentada con la reforma procesal de 1980.

LEGISLACIÓN

Legislación sobre trabajo, Primer tomo. Hojas sustituibles, México, Editorial Andrade, S.A., 1966.

ENCICLOPEDIA:

Araiza, Luis, *Historia del movimiento obrero mexicano*, México, D.F., 1964, tomos I, II, III y IV.

Enciclopedia jurídica Omeba. Libros científicos. Buenos Aires, Argentina, Editorial Omeba Argentina, 1968.

LEY:

Cavazos Flores, Baltazar, *Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada*. México, Editorial Trillas, 8a. edición, 1980.

Ley Federal del Trabajo, 3a. edición actualizada el 1º de mayo de 1980. Incluye las reformas que entran en vigor. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ejemplar gratuito, México, 1980, Editorial Popular de los Trabajadores.

Castorena, Jesús, *Ley del trabajo de la República Mexicana*. Estatutos de los trabajadores al Servicio de la Unión, México, Editorial Jaris, 1941.

Contrato de trabajo, Colección textos legales, Boletín Oficial del Estado de Madrid, Madrid, 1974.

DICCIONARIO:

Cabanellas, Guillermo, *Diccionario de derecho usual*. Buenos Aires, Argentina, 7a. edición, corregida y aumentada, Editorial Holiasta, S.R.L., 1972.

Diccionario enciclopédico ilustrado de la Lengua Española, de la Academia Española y de varios reputados especialistas. Don José Alemán y Bolufer, Barcelona, 6a. edición, Editorial Ramón Sopena, S.A., 1936.

Coutere, Eduardo J., *Vocabulario jurídico*. Con especial referencia al Derecho Procesal Positivo vigente uruguayo, Buenos Aires, Argentina, Ediciones Depalma.

Corripio, Fernando, *Gran diccionario de sinónimos, voces afines e incorrecciones*. Barcelona-Bogotá-Buenos Aires-Caracas-México. 2a. edición, Barcelona, Editorial Bruguera, S.A., 1977.

APUNTES:

Cantón Moller, Miguel, *Apuntes de derecho del trabajo, I y II*, Acatlán de Juárez, Estado de México, 1980 y 1981.