

302909

12
2Ej

Universidad femenina de México

UNIVERSIDAD FEMENINA DE MEXICO

ESCUELA INCORPORADA A LA UNAM

"LAS HORAS EXTRAS COMO PARTE
INTEGRANTE DEL SALARIO"

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a:

MARIA ARACELI MONTOYA PEÑA

México, D. F.

1994

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



DIRECTOR. LIC. JAVIER MEJIA ESTAÑOL.



REVISOR. LIC TOMAS JAVIER BARAJAS SANCHEZ.

A MIS PADRES:

POR HABERME CONDUCIDO POR
EL CAMINO CORRECTO, HABER
PARTICIPADO EN MI FORMA--
CION POR ESE CARACTER Y -
TENACIDAD QUE TIENEN PARA
REALIZAR LAS COSAS; EL -
CUAL ME INFUNDIERON PARA
CULMINAR LO QUE UN DIA ME
COMPROMETI CON USTEDES.

A MI ESPOSO (COQUIS).

POR TU AYUDA INCALCULABLE,
CONFIANZA, COMPRENSION, POR
TU INTELIGENCIA Y AMOR, POR
QUE JUNTOS SIGAMOS AVANZAN-
DO PARA EL BIENESTAR DE LOS
NUESTROS.

A MIS HIJAS:

PARA QUE EN SU DEBIDO TIEMPO,
LES SIRVA COMO TESTIMONIO Y
LES IMPULSE A LOGRAR SUS OB-
JETIVOS.

A MIS HERMANOS:

CONSUELO, LILIA, RUTH Y MARIO.
LOS HAGO PARTICIPES DE MI LOGRO, POR
SU APOYO Y POR CREER SIEMPRE EN MI.
Y DEMAS FAMILIA: HECTOR, JORGE, JUAN,
ULISES, BERENICE, AYLIL, ARALY, ARLY,
ELIAS, ITZEL, MANOLO Y GABRIEL.
POR SU GRAN CARIÑO, COOPERACION E
INSISTENCIA PARA CULMINAR ESTE TRABA-
JO.

A MIS SUEGROS:

MA. LUISA SAAVEDRA Y CARLOS
AVIÑA SOLIS.
POR SUS BUENOS Y SABIOS CON-
SEJOS.

LAS HORAS EXTRAS COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

A). EN LA EPOCA PREHISPANICA.	1
B). EN LA EPOCA COLONIAL.	3
C). EN LA EPOCA INDEPENDIENTE.	6
D). REFORMAS POSTERIORES A 1970.	12

CAPITULO II. CONDICIONES DE TRABAJO

A). JORNADA DE TRABAJO.	28
B). DIAS DE DESCANSO.	48
C). VACACIONES.	52
D). SALARIO.	57

CAPITULO III. INTEGRACION DEL SALARIO

A). LAS FORMAS DEL SALARIO.	60
B). SALARIOS MINIMOS GENERALES Y PROFESIONALES.	64
C). SALARIO REMUNERADOR Y SALARIO JUSTO.	66

CAPITULO IV. LAS HORAS EXTRAS

I. CONCEPTO.	88
II. LAS INDEMNIZACIONES A LOS TRABAJADORES. .	96
III. LAS HORAS EXTRAS COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO.	105
PROPUESTAS.	114
BIBLIOGRAFIA.	115

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

La razón que nos llevó a realizar el presente trabajo recepcional, fue el hecho de considerar que definitivamente, las horas extras constituyen parte del salario, entendiéndolo como la retribución que recibe el trabajador por el esfuerzo que lleva a cabo durante la jornada laboral, estableciendo que las horas extras son aquellos lapsos de tiempo que el trabajador labora más allá de su jornada normal de trabajo contemplada en el contrato individual que firmó en su momento.

Nosotros pensamos que las horas extras forman parte del salario debido a que son percepciones que obtiene el trabajador gracias a su esfuerzo y el tiempo extraordinario que trabaja es pagado con creces por el patrón, fundamentalmente porque sigue obteniendo provecho económico de un individuo consciente de sus necesidades y del beneficio que a él y al trabajador genera el trabajo continuo, constante y serio de quien cotidianamente trabaja horas extras.

En el desarrollo de la tesis, hablamos de conceptos fundamentales para la misma como lo serían el salario mínimo, la jornada laboral, entre otros aspectos que le dan base al trabajo para proponer en consecuencia reformas a la Ley Fede

ral del Trabajo, a efecto de hacerla cada vez más reivindicadora de la clase trabajadora cuyo esfuerzo es el real generador de la riqueza de cualquier empresa, de ahí la importancia de valorar su esfuerzo, cuando lo prolonga más allá de su horario en las horas extras.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

A). EN LA EPOCA PREHISPANICA

Los primeros indicios que podemos señalar acerca del derecho del trabajo lo encontramos en la cultura azteca.

"La principal fuente del derecho azteca debió haber sido la costumbre... existieron documentos jurídicos y una legislación escrita, o mejor dicho, pintada, entre los aztecas".(1)

Para una mejor comprensión de lo anterior podemos apuntar lo siguiente: cuando el hombre habitó la tierra desde el inicio llevó a cabo actividades dependiendo del clima que imperaba en un lugar, imponiéndose la ley del más fuerte para poder sobrevivir. La base de sustentación de la sociedad primitiva entre padres e hijos y grupos humanos es justamente una etapa evolutiva del derecho primitivo.

(1) Moreno, Manuel N. La Organización Política y Social de los aztecas, Editorial S.R.A. CEHAN, México, 1981. -- p. 127.

La justicia de los aztecas fue mediante la integración de varios tipos de tribunales con sus respectivos juicios orales y a cargo de los jueces estuvo la impartición de la justicia. Precisamente fueron los litigantes los que no recibieron salario, sino consistente en especie.

..."La condición del esclavo entre los mexicas no llegó a ser tan dura como en Roma y en otros pueblos de la antigüedad, puesto que jamás llegó ser considerado como un res".(2)

De modo general tanto en México como en Roma hubo personas libres y aquellas afectadas por la esclavitud, la única diferencia fue la relación que guardaba la cosa respecto del dueño y otra muy afortunadamente como un individuo, pero lo trataron como un animal para trabajarlo.

En el Derecho Mexicano no se reconoce la posibilidad de que existan seres humanos sin personalidad jurídica.

..."El concepto que del derecho tenía al indio; para él ante el superior solo cabe la sumisión y la obediencia in

(2) Esquivel Obregón, Toribio. Apuntes para la Historia del Derecho en México, tomo I. Editorial Porrúa, S.A. 2a. -- Ed. México, 1984. p. 132.

condicional; la supresión de la personalidad". (3)

Aún sin la llegada de los españoles los aztecas se caracterizaron por tener un carácter débil resultando fácil dominarlos, en contra de su voluntad ante la prepotencia y soberbia de los extranjeros. Se dedicaron a algunas actividades (caza y pesca).

La organización del trabajo produjo dividirse en clases (guerrera y sacerdotal), constituyendo un intercambio de objetos. En un principio el trabajo agrícola era la principal fuente económica.

B). EN LA EPOCA COLONIAL

"El problema de la mano de obra o del trabajo fue uno de los más difíciles de resolver que afrontó la colonia no hubo o no se encontró otra solución que la de forzar a los indios a suministrar la mano de obra, aunque haciendo compatible tal prestación con el laboreo de las parcelas que poseían". (4)

(3) Ibidem. p. 152.

(4) Miranda José y otros. Historia de México. Editorial E.C.L.A., S.A., 11a. Ed. México, 1980, p. 256.

... "Acabó por aceptarse el régimen de las encomiendas. Tenía el encomendero derecho de exigir un trabajo moderado a los indígenas a cambio de un buen trato y educación cristiana que debía impartírseles". (5)

En tiempos de la monarquía española para alcanzar un desarrollo económico se tenía que asegurar las tierras conquistadas, se crea entre ellos dos concesiones en los siglos XVI y XVII en el campo del trabajo. Cortés procede a premiar a los soldados otorgando tierras para que los indígenas las trabajen llamada la encomienda, cultivando alimentos de primera necesidad, introduciéndose otros productos provenientes de España, sirviendo como puertos clave para el comercio Acapulco y Veracruz. La explotación de las minas en la Nueva España se convirtió en la actividad económica más importante durante la colonia, sin olvidar que la mina los agota pronto físicamente y cuando resultan incapacitados por enfermedad o por causa de muerte no reciben alguna indemnización.

Por otra parte en 1721 surge el repartimiento siendo innegable la supeditación en que se encontraba la mano de obra con un sistema de distribución, rotación y reclutamiento de quienes estaban a disposición de un administrador encarga

(5) Quirarte Martín. Visión Panorámica de la Historia de México. Editorial Porrúa, S.A. 12a. Ed. México, 1979. p. 13.

do de llevarlos con el patrón por turnos semanales se les pagó muy poco.

..."El obraje habitual era una sola empresa que albergaba a sus propios empleados.

La tecnología de la manufactura estaba subdividida y especializada, siendo las principales operaciones el lavado, la cardadura, el hilado y el tejido. La mayoría de empleados eran indios... el mayor registrado a principios del siglo XVII tenía 120 trabajadores"...(6)

En cuanto al antecedente más próximo de la fábrica es el obraje, no fueron centros de trabajo, sino que constituyeron una prisión confundiéndose hombres, mujeres y niños, cumpliendo con la obligación de trabajar duramente de sol a sol, los siete días de la semana por una reducida paga que no siempre se cubría con moneda. Esta institución representó una manifestación de sometimiento.

Finalmente surge la figura del peón forzándolo a radicar por tiempo indefinido con el fin de regular las deudas -

(6) Gibson Charles. Los Aztecas Bajo el dominio Español --- 1519-1810. Editorial Siglo Veintiuno Editores, S.A. 8a. Ed. México, 1984. p. 248.

contraídas en la hacienda. El control de mano de obra tanto calificada como no calificada se registró en el año de 1530 con un cuartillo de real y así sucesivamente subiendo una mínima parte.

C). EN LA EPOCA INDEPENDIENTE

... "Los peones se encuentran medio muertos de hambre; trabajan casi hasta morir; son azotados.

Un porcentaje de ellos es encerrado todas las noches - en una casa que parece prisión. Si se enferman, tienen que seguir trabajando, si la enfermedad les impide trabajar, rara vez les permiten utilizar los servicios de un médico". --
(7)

... "La cantidad que se le acredita en un año al trabajador de medio tiempo, por seis meses de labor, es de \$22.50, como pago total, que es con lo que la familia del esclavo -- cuenta para vivir en el año"... (8)

México se encuadra como país en vías de desarrollo entre otras es la del César Don Porfirio Díaz, entraño en fun-

(7) Kenneth Turner Jhon, México Bárbaro. Editorial Costa. - Amic Editores, S.A. México, 1982. p. 19.

(8) Ibidem. p. 22.

ciones como presidente perpetuo algo así como 32 largos años tomando como principio la no reelección hasta que, en efecto lo arrojó del poder la revolución mexicana de 1910.

La única industria que se desarrolló durante el porfiriismo es la industria de transformación, cuya lucha se resolvió a favor de los capitales franceses y españoles pagando más a los hombres que a las mujeres (25 ¢ y 40 ¢), con 14 y 16 horas trabajando a los técnicos extranjeros se les pagó mejor. Los dueños hacían las leyes y la tenían que cumplir.

El otorgar concesiones de diferente índole significó el aumento de mano de obra, pero en condiciones inhumanas.

Se dieron tierras indispensables para la construcción de ferrocarriles atendiendo al exigente del capitalismo inversionista, valiéndose del trabajo forzado. Con el monopolio del petróleo se cumple con la misma finalidad sólo que los indígenas que trabajan en este campo se les dio cabañas muy feas para vivir y a los otros trabajadores casas como para un príncipe. El legislador mexicano despojó a los campesinos de sus tierras aplicando la Ley de Desamortización de 1856, forjándose una servidumbre impuesta por los hacendados y terratenientes nacional y extranjero trabajando en calidad de peones, ganando una misera o dándole en especie algunos productos.

Por lo que se refiere al mal trato y a la pésima alimentación se debilitaron, siendo sustituidos inmediatamente por otros trabajadores.

"En ese año, 10,000 mineros de Cananea, Sonora; presentaron a la gerencia de la Compañía minera su declaración de huelga y sus reclamaciones:

...II. El mínimo de sueldo del obrero será de cinco pesos con ocho horas de trabajo.

III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros..."(9)

Resulta inegable los hechos verídicos que se suscitaron en las ciudades de Cananea, Río Blanco y en otros estados del país, siendo las consecuencias de igual magnitud.

Los mineros y los obreros textiles en los años de 1906 y 1907, intentan acabar de manera inmediata con la grave discriminación en que estuvieron inmersos en las fuentes labora

(9) Mancisidor, José. Historia de la Revolución Mexicana, - Editorial Costa, Amic Editor. 28a. ed, México, 1976. - p. 62.

les y sobre la consideración que tenían los trabajadores norteamericanos, situación que va en contra del artículo 3 párrafo III de la Ley Federal del Trabajo.

La reacción negativa de los patrones extranjeros respecto de los laudos dejaron paralizados a los trabajadores recurriendo a la huelga, pero los patrones son auxiliados por el mismo Estado y el ejército, desembocando en una lucha reñida para coadyuvar a lo ocurrido la prensa norteamericana al publicar distorciona todo.

... "Durante 1926 y 1927 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo expidió tres circulares, las cuales sirvieron de antecedente, no sólo para la creación de la posterior aprobación y promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo, de 1931". (10)

"Un segundo proyecto de Código Federal del Trabajo fue ... redactado principalmente por el Licenciado Eduardo Suárez... fue aprobado por unanimidad el 4 de agosto de 1931, pasando a la Cámara de Senadores donde igualmente fue aprobado el 13 de agosto del mismo año, y enviando al Ejecutivo -

(10) Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo. Editorial Popular de los Trabajadores, México. p. 90.

para su promulgación y publicación".(11)

Primeramente surge la inquietud del Constituyente de Querétaro logra la libertad de trabajo de los artículos 4 y 5 de la Constitución de 1917, además las bases de la legislación del trabajo no tenían que aparecer en el capítulo de las Garantías Individuales, por lo que se solicita redactar un capítulo especial de la materia con el objeto de resolver las demandas adecuando las leyes al medio en que vivimos.

Aunque se dio a conocer a la industria minera, y petrolera, y de los ferrocarriles, los gobernadores de los estados de la República por medio de circulares se elaboró un primer proyecto de Código del Trabajo y después una ley, ésta tuvo vigencia 40 años abarcando figuras jurídicas muy generalizadas.

La verdadera industrialización del país arrancó del año de 1940 siendo lo primordial la suficiente disponibilidad de capital. Al crecer las grandes, mediana y pequeña industrias en 1945 se realizó la primera Ley de Transformación se dieron un sin fin de industrias.

No hay que olvidar que países como Estados Unidos, In-

(11) Ibidem. p. 94.

glaterra, Francia y Japón se desarrollaron primero por su -- gran capacidad productora, teniendo sus propias leyes, res-- pecto al trabajo, pero los países socialistas las tienen -- siendo un sueño gozar de nuestros derechos porque la produc-- ción que constituyen los bienes del pueblo están en manos - del estado.

.. "Se abrió en los meses de marzo a julio de 1969 un - amplio debate, en el que intervinieron representaciones de - grupos patronales y centrales de organizaciones de trabajado res, ... la aprobación final de la nueva Ley, que empezó a - regir a partir del primero de mayo de 1970"...(12)

A pesar de que nuestros gobernantes a través de la Se-- cretaría de Trabajo y Previsión Social, y demás autoridades del trabajo han elaborado y puesto en marcha convenios aun-- que con logros un tanto modestos por establecer la justicia en las relaciones sociales de los mexicanos en el papel o - rol de trabajador o patrón. La aparición de la Ley Federal del Trabajo debe seguir ciertos lineamientos primordiales en el campo económico social, porque hay un gran desequilibrio entre los precios y los salarios, también hay que capacitar y adiestrar lo mejor posible a los trabajadores atendiendo -

(12) Flores Gómez González Fernando y otros. Nociones de De-- recho Positivo Mexicano, Editorial Porrúa, S.A. 19a. - Ed. México. p. 228.

actualmente a la próxima celebración del Tratado Trilateral de Libre Comercio, aunque un poco tarde en comparación con Europa, lo que se va a traer aparejado es generar más empleos así evitar la inmigración.

Esta Ley es específica o sistematizada que la anterior.

D). REFORMAS POSTERIORES A 1970.

1. Reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, relacionadas con el infonavit.

1.2 Se reformaron y adicionaron los artículos 97, 110 al 136 al 151 y 782 (Diario Oficial de la Federación del 24 de abril de 1972).

2. Reformas y adiciones durante el año de 1974.

2.1 Decreto de 4 de enero de 1974, Fonacot.

Se reformaron y adicionaron los artículos (90, 97, 103, 103 Bis y 132), (Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1974).

2.2 Decreto del 30 de septiembre de 1974, revisión anual salarial.

Se adicionaron los artículos 399 bis, 419 bis, y la -
fracción VII del artículo 450 que entraron en vigor el 1º de
mayo de 1975. Se reformaron los artículos 561 fracción VI y
VII, 570, 571, fracción I y II; 573 fracciones III y V.

2.3 Decreto del 23 de diciembre de 1974, autoridades
del trabajo, representantes de los trabajadores y patrones.

Se reformaron los artículos 531, 601, 622, 633, 637 -
fracción II, 650, 659, 656, 660 fracciones V y IX, 661, 663,
668, 669 fracción I, 670, 674 fracción I, 742 fracción I, in
ciso b y 887, reformas publicadas en esa misma fecha en el -
Diario Oficial de la Federación.

2.4 Decreto del 24 de diciembre de 1974 obligaciones
y sanciones.

Se reformaron y adicionaron los artículos 95, 547, - -
fracción VI, 600 fracción VI, 743 fracción IV, 890 y 891.

2.5 Decreto del 31 de diciembre de 1974 relativas a -
la protección a menores y trabajo a mujeres.

Se reformaron los artículos 5º fracciones IV y XII, --
175 fracción I, 154, 155, 159, 166, 167, 170, fracción I, -
423 fracción VII y 501 fracciones III y IV. Se adicionó la

fracción XXVII al artículo 132, el enunciado del título quinto bis. Se suprimió el enunciado a los capítulos 1 y 2 del título quinto y se derogaron los artículos 168 y 169.

3. Decreto del 7 de febrero de 1975 competencia de las autoridades federales respecto a las nuevas ramas de la industria.

Se reformó y adicionó el artículo 527. Publicado en la misma fecha en el Diario Oficial de la Federación.

El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo en congruencia con el 124 Constitucional, establece la competencia expresa de las autoridades federales para aplicar las normas relativas de trabajo.

3.1 Decreto del 30 de diciembre de 1975. Aguinaldo, parte proporcional.

Se reforman los artículos 87 y 501 fracciones III y IV. Publicación en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1975.

4. Decreto del 26 de mayo de 1976, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de ese año.

Se reformaron los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 606, 664, 726, 748, 770 y 771.

5. Decreto del 30 de diciembre de 1977.

Se reformó la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 Constitucional. Publicación en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978.

6. Decreto del 27 de abril de 1978 Capacitación y --
Adiestramiento.

Reformas y adiciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril y que entraron en vigor el 1º de mayo de 1978. Se reformaron los artículos 3º, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876, 877 y 891. Se adicionó el capítulo III bis del título Cuarto y los artículos del 153 A, al 153 X y 512 A al 512 F, 527 A y 539 A al 539 F. (13)

(13) Díaz Mirón Luis Manuel. Reformas laborales. Editorial Futura, S.A. México, 1980. p. 12 a 37.

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.

A) EN LA EDAD ANTIGUA

"Babilonia el Código de Hammurabi fue el texto más antiguo sobre reglamentación del trabajo, en él encontramos ciertas instituciones laborales tales como: Locatio de obras y de servicios; en la primera, el constructor y el arquitecto se obligaban con el dueño respondiendo de la obra defectuosa y si éste moría como consecuencia de un derrumbe, también debía morir el constructor (ley del Talión), la segunda consistía en las disposiciones respecto al trabajo, así como en relación a la paga que recibía".(14)

La evolución sigue su curso del derecho oral se pasó a escrito apareciendo primero el Código de la Humanidad, el Código de Manú.

Se presume que se obligaban solidariamente dos personas de común acuerdo para construir una obra, entonces recaía la responsabilidad justamente en el arquitecto, o sea el trabajador intelectual.

(14) Gutiérrez Aragón Raquel. Lineamientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en México, Editorial Porrúa, S.A. 4a. Ed. México, 1982, p. 21.

"Eran los esclavos en Grecia, quienes soportaban la carga del trabajo, incluso Platón y Aristóteles los consideraban denigrantes, el hombre libre debe dedicarse a la meditación, al cultivo de su espíritu e inteligencia".(15)

Es infructuoso que desde la historia los más grandes filósofos identifiquen al hombre como un animal, de que servía meditar si esa energía no se exteriorizaba a una actividad.

EN ROMA

"El contrato de trabajo, Locatio- conductio operarum, por el cual el locator se obligaba a pronunciar a un patrón, el conductor sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica en dinero".(16)

"La unión entre el arrendamiento y el contrato de trabajo quizás no encuentra sus raíces en la consideración de que el obrero da en arrendamiento su fuerza física".(17)

(15) Idem.

(16) Floris Margadant S. Guillermo, El Derecho Privado Romano. Editorial Esfinge, S. A. Undécima ed., p. 411.

(17) Idem.

El contrato de trabajo precede del esquema jurídico de la Locatio rerum o arrendamiento de cosas.

No tuvo razón de ser la unión entre el contrato de trabajo y el contrato de arrendamiento porque son finalidades diferentes.

B) EN LA EDAD MEDIA

...Un elemento básico del feudalismo consiste en un ambiente de fidelidad entre el señor y el vasallo.

Su esencia consistió en la permuta que hacían los vasallos sacrificando parte de su independencia, a cambio de una seguridad vinculada a la tierra, perteneciente al señor feudal..."(18)

Este tipo de régimen floreció en los siglos IX, X y XI en Europa.

Junto al feudalismo el vasallo desempeñó un papel im--

(18) Floris Margadant Guillermo. Panorama de la Historia Universal del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. 3a. Ed. México, 1988. p. 149 a 151.

portante, se manifiesta sobre todo en un feudo otorgado ya sea de tierra, cargo público o castillo siendo sujeto de los abusos del poder del señor y de privarles de recibir una remuneración, con este tipo de trabajo nació la servidumbre.

Así pues que pasaba con aquellas personas incapaces, el cual no eran aptas para cuidarlos o tratándose de mujeres y niños no se les daba nada, sin poder ejercer ningún derecho.

C). EN LA EPOCA CONTEMPORANEA

... "Del siglo XVIII se inicia en Inglaterra, y se difunde después a otras naciones europeas, una transformación profunda ... todo se transforma: trabajo, mentalidades, grupos sociales. No es un proceso súbito como el de una revolución política, sino un proceso duradero..."(19)

La revolución Industrial se inició en Inglaterra, porque durante varios siglos, se crearon condiciones que le dieron forma como son: el tránsito del taller a la fábrica, la

(19) Fernández Antonio. Historia Contemporánea Editorial Vicens-Vives, S.A. 7a. Ed., España 1984. p. 118.

temprana supresión de la servidumbre y el despojo de las tierras a los campesinos se originó por una parte la abundancia de mano de obra libre y por otra la estimulación de métodos de agricultura capitalista, resultando dos clases sociales: el proletariado y la burguesía constituyeron una lucha de clases. El gobierno es su actitud de espectador de *laissez-faire*, *laissez passer* (dejar hacer dejar pasar) o que también significa dejar el campo libre, no pongan obstáculos, frase atribuida a los economistas franceses, se impidió cualquier ordenamiento jurídico que regulara al trabajo y el capital.

..."La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario... inspirados en el pensamiento de Roberto Owen..."(20)

..."En el mes de febrero de 1848 se publicó en Londres el manifiesto comunista... contiene un lenguaje claro y sencillo al alcance de las grandes masas trabajadoras..."(21)

..."El parlamento inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia esperó hasta el año de 1864 la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de

(20) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. 9a. Ed, Tomo I. México. - 1984. p. 15.

(21) Ibidem. p. 16.

sindicatos y las huelgas; la evolución alemana fue más compleja..."(22)

Surgieron un sin fin de pensamientos (escritores y polemistas), de distintas ciudades para definir lo que es la vida y transformando la propiedad privada evitando la injusticia frente al hombre, con esto se crearon doctrinas sociales (socialismo y liberalismo).

Con la Carta de petición se engloba la democracia del derecho de los trabajadores.

La expedición del manifiesto ayudó en esa época a tener un concepto materialista de la lucha de clases.

Tras los intentos de lograr el reconocimiento de las libertades de sindicato, huelga, negociación y contratación varía de país a país lo principal fue tomar a Inglaterra como ejemplo.

El descubrimiento en la industria textil se aplicó -- las primeras innovaciones técnicas a mediados del siglo -- XVIII, un carpintero tejedor, Hergneaves inventó un torno mo

(22) Ibidem. p. 18.

vido a mano y Darby consigue producir acero utilizando carbón como combustible. Cart hace nacer la industria siderúrgica.

Wat se debe la construcción de las máquinas de vapor - La creación de la moderna máquina industrial, contribuyó al gigantesco desarrollo de la industria y la creación de nuevas fuentes de trabajo.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Antes de llevar a cabo el análisis de cada uno de los apartados de éste capítulo, ofrecemos diversos conceptos relacionados con las condiciones de trabajo.

El Diccionario Jurídico Mexicano, define de la siguiente manera las condiciones generales de trabajo:

"Son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Entre los principios que regulan las condiciones de -- trabajo pueden mencionarse:

Primero, la imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos en la ley.

Segundo, la necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que preste,

Tercero, que sean equivalentes para trabajos legales - sin establecer distingos por razón de raza, nacionalidad, -- sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las -- modalidades expresamente consignadas en la ley (artículo 56, Ley Federal del Trabajo).

Este precepto nos remite a los principios de que el de recho del trabajo es un complejo normativo de contenidos mínimos en beneficio de los trabajadores, y de que a trabajo - igual corresponde idéntico salario, axioma que en este caso, se generaliza a la totalidad de las condiciones de trabajo.

Las disposiciones vectoras de esta figura comprenden - por lo tanto, la jornada de trabajo, incluyendo sus limita-- ciones; los días de descanso y vacaciones; los principios -- que regulan el salario; los que rigen la participación de - los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

Las normas referentes a las condiciones laborales cons tituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado -- permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza.

Aunque constituyen un catálogo inconcluso que se va ensanchando en consonancia con los reclamos de la justicia social, para efectos pedagógicos se pueden clasificar en tres categorías:

El primer término las condiciones de naturaleza individual destinada a garantizar a cada trabajador un nivel económico digno que le permita subsistir en el orden material e intelectual; se comprenden también, las disposiciones destinadas a la preservación de su vida y su salud, como por ejemplo la jornada máxima de trabajo.

Una segunda categoría de naturaleza colectiva que pretende garantizar la seguridad de los trabajadores en forma general, mediante medidas preventivas de la existencia y de la salud.

La tercera categoría de naturaleza también colectiva, se integra con las disposiciones que garantizan conjuntamente a los trabajadores el disfrute de prestaciones sociales como bibliotecas, centros recreativos o de tipo asistencial.

Entre los criterios de la Corte podemos mencionar "Condiciones de Trabajo, Variación de Las. Si un trabajador -- desempeña en forma habitual un determinado trabajo por el -- que recibe un premio fijado de antemano o la empresa estima

que ese trabajo le ocasiona perjuicios económicos, para modificar las condiciones de trabajo, debe plantear el conflicto del caso, pero en modo alguno está facultado para variar motu proprio, los extremos reales de la relación de trabajo" - (Seminario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Sexta Epoca, vol. XCII. Quinta Parte p. 11).

En virtud de su dinámica especial o el carácter programático del derecho del trabajo, las condiciones generales de trabajo pueden ser modificadas tanto por los trabajadores como por la empresa.

Los trabajadores podrán solicitar la adecuación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador: cuando la jornada de trabajo sea excesiva o las circunstancias económicas lo justifiquen (artículo 57, primer párrafo, Ley Federal del Trabajo). Los patrones en cambio, sólo podrán solicitar cuando las condiciones económicas lo exijan - (artículo 57, segundo párrafo, Ley Federal del Trabajo).

El criterio de la Corte se ha manifestado a este respecto, en el siguiente sentido:

"Condiciones de Trabajo. Prescripción inoperante del Derecho a que se igualen Las. No puede considerarse susceptible de prescripción el derecho de los trabajadores para --

exigir que se igualen las condiciones de trabajo, ya que la desigualdad se repite de momento a momento, por lo que el derecho no puede perdonarse, pues estimar esta cuestión de modo distinto, equivaldría a que los trabajadores estuvieran siempre sometidos y condenados en el futuro a un estado de desigualdad, contrario a las jurisprudencias que informan el trato de que debe gozar; lo único que está sujeto a la prescripción es el derecho para reclamar los daños y perjuicios que de la referida desigualdad se hubieran derivado". (Amparo Directo 1201-61. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. 29 de octubre de 1964. Cuarta Sala. Informe 65, p. 16).

Estos supuestos corresponden a los llamados conflictos de orden económico que en línea de principio, se promueven con el propósito de generar, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

En línea general, las condiciones de trabajo se determinan mediante tres sistemas:

1. A través del acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, sistema prevaleciente en la pequeña y mediana industria o en algunos trabajos especiales, el servicio doméstico o el trabajo de confianza.

2. Mediante la discusión sindical a través del contrato colectivo celebrado por la organización profesional mayoritaria, con la empresa.

3. Mediante sentencia colectiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitud de los trabajadores".(1)

A). JORNADA DE TRABAJO

La importante Enciclopedia Jurídica Omeba explica lo que debe entenderse por jornada de trabajo.

1). DIVERSOS CONCEPTOS DE JORNADA

A) GENERAL. Desde un punto de vista amplio y general, y sin referirse específicamente al trabajo, se entiende por jornada el tiempo dentro del cual se desarrolla o se realiza un acontecimiento. Así tenemos jornada peligrosa, jornada heróica, jornada pesada, etcétera.

B) DE TRABAJO. Es el espacio de tiempo que es neces-

(1) Diccionario Jurídico Mexicano. tomo II. Editorial UNAM - México 1985. p. 200 y 201.

rio o se emplea para realizar un trabajo, sea o no subordinado. Tal es la jornada de trabajo, del empresario, etcétera.

C) LEGAL DE TRABAJO. El espacio de tiempo cuya duración es permitida por la ley para la realización de una tarea por cuenta ajena, en relación de dependencia laboral. - Sus elementos son así:

- a. - Duración por la ley; y
- b. - Trabajo o tarea subordinada por cuenta de terceros.

Sería jornada legal de trabajo la de 8 horas diarias para el obrero industrial; la de 6 horas para menores, etcétera.

D) ILEGAL DE TRABAJO. Es aquella que tiene las mismas características que la legal, pero cuya duración o prolongación pasa los límites permitidos por la ley: la de 8 horas diarias para trabajo insalubre, por ejemplo, pues es de trabajo subordinado por cuenta de terceros pero a su vez sobrepasa la de 6 horas que es la permitida para trabajos insalubres por la legislación.

E) DIAGRAMA. Es aquella propia y especial de ciertos trabajos como el de ferroviarios y del transporte que se - -

acorta o se alarga de acuerdo a un diagrama o gráfico en don de consta el trabajo a realizar y que depende de factores ex traños a la empresa o al empleado.

Su finalidad es asegurar el cumplimiento y la continui dad del servicio. El término medio de la jornada no puede ser superior a 48 horas por semana.

F) CONCEPTO JURIDICO. Significa jurídicamente la jornada de trabajo el tiempo de prestación de la actividad a -- cargo del dependiente.

2). SU IMPORTANCIA Y SUS CARACTERISTICAS

Los elementos más esenciales que integran el contrato de trabajo son jornada y salario. El término jornada en dicho contrato equivale --lo repetimos-- a servicio o trabajo.

La existencia de dicho contrato no es posible sin estos elementos, pues sin jornada no hay trabajo y sin salario la ley no la autoriza. Más aún: si bien el salario puede de rivarse en el pago o discutirse su monto y el contrato existe, no existe sin jornada --es decir-- sin trabajo.

Esta prestación del servicio o sea en cuanto a jornada hoy se orienta a estas características esenciales:

A) LIMITACION POR ORGANO DE LA LEY. La limitación del tiempo de la prestación del trabajo subordinado es decir la prolongación de la jornada no se fija por acuerdo de partes, sino por instrumento de la ley. Sin embargo, por debajo de los límites legales, los contratantes pueden señalar esa prolongación. Así, si la jornada diaria de trabajo pesado es de 6 horas, y por acuerdo de partes no se puede pasar de ese límite, si es aceptable se fija por estas en 4 ó 5 horas.

Esta determinación por instrumento de la ley se explica en razón de las consecuencias de una prolongación sin límites para la salud del trabajador. Así como no se consulta al niño sobre la conveniencia de asistir a la escuela o al insano sobre la oportunidad de firmar un contrato relacionado con sus negocios, así tampoco se le pide la opinión al -- trabajador sobre el problema de la duración del tiempo de su tarea. En estas respectivas materias legalmente son incapaces de decidir el niño, el insano y el trabajador.

B) SU UNIVERSALIZACION. La legislación actual en todos los países, ofrece un panorama uniforme en el sentido de imponer la jornada reducida por instrumento obligatorio de la ley.

El examen de dicha legislación en todos los Estados -- tienen un carácter de uniformidad y así como es universal --

una ley física o una nota musical, así tampoco conoce fronteras la ley de "8 horas" en lo que a la jornada de trabajo se refiere.

C) PROBLEMA LEGALMENTE RESUELTO. Hoy debemos aceptar en cuanto a la limitación legal de la jornada de trabajo, -- que está universalmente resuelto; y si existen discrepancias sobre asociacionismo o sobre el alcance doctrinario de la -- culpa en accidentes de trabajo o sobre la legalidad o ilegalidad de estabilidad, en materia de jornada de trabajo no se discute su limitación ni siquiera los tiempos de duración, -- que son más o menos uniformes en la legislación mundial.

Con esta afirmación puede hoy sostenerse que en la actividad del trabajo es como si un parámetro universal hubiera dictado esa legislación uniforme, resolviendo el problema de la jornada en una forma definitiva para la actividad -- subordinada.

3). FACTORES QUE HAN CONTRIBUIDO A SU LIMITACION

En el logro de este acortamiento, han intervenido diversos factores, a saber:

A). La lucha renovada e incesante de reuniones y con--

gresos nacionales e internacionales del obrerismo organizado.

B). La acción también sostenida del doctrinarismo frente a las conclusiones del trabajo sin limitación. Este doctrinarismo ha obedecido a las más distintas exigencias políticas, sociales y religiosas, sin distinciones ni orientaciones.

C). Las conclusiones de la organización científica del trabajo en favor de una distribución más racional de la tarea en un propósito de lograr una producción mayor y más clasificada.

D). Los estudios y las experimentaciones del laboratorio sobre el cansancio y sus consecuencias para el organismo humano y la misma producción".(2)

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, define a la jornada del trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Santiago Barajas Montes de Oca, nos reseña el desarro-

(2) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo VII. Editorial Driskill. Buenos Aires Argentina, 1979. p. 30 y 31.

llo evolutivo de la jornada de trabajo.

"A) ANTIGUEDAD. a.- Es la época inicial en donde el trabajo se realiza para llenar las mínimas exigencias de la subsistencia. Los trabajos se reducen a los límites del hogar, que se desempeña como una fábrica, para satisfacción de todas las necesidades de la familia, de los agregados y de los clientes.

No existe así, en esa época, el problema de la duración de la jornada, como no lo hay en el seno actual de la familia en cuanto a su prolongación abusiva, salvo excepciones. Este tipo de trabajo familiar, es propio en toda sociedad primitiva. Lo que también en gran parte nuestro coloniaje hispánico que sin propósito de lucro las familias producían lo necesario para la subsistencia y el trueque aún entre vecinos era reducido.

b.- El trabajo actividad económica por terceros aparecen cuando se incorpora el esclavo como instrumento esencial de la producción. Este esclavo integra el patrimonio de la familia, es una "cosa" de valor económico, como un arado o como un buey. Lo adquiere su dueño en el mercado al mejor postor o lo obtiene por reproducción y para responder a su costo y a su manutención debe hacerlo trabajar.

Se trabaja pues no sólo para subsistir, sino también - con propósitos de ganancias.

Sin embargo, siendo limitada esa producción en un mercado reducido, con el trabajo de tipo manual y sin la exigencia de la fábrica moderna, por lo general caracteriza a esas tareas su limitación o por lo menos su falta de intensidad. - Se trabajan de "sol a sol", pero sin urgencia. No se realizaban trabajos nocturnos por falta de alumbrado adecuado. - Esto lo fue en cuanto al trabajo nocturno, hasta mediados de la Edad Moderna.

Dejo de lado, en cuanto al trabajo en la antigüedad modalidades de abuso en minas de sal y en explotaciones similares y me refiero al trabajo del esclavo en sí, que mientras más cuidado más rendía, como todo útil de trabajo.

B) DESPUES DE ROMA. La economía es aún más reducida - que en la antigüedad. Los pueblos se aislan al parecer la - seguridad ofrecida por Roma, como verdadero órgano de Dere--cho. La jornada de trabajo así no es un elemento esencial - en esa producción reducida y sin exigencias.

C) EDAD MEDIA. La jornada de trabajo del régimen cor-porativo aparece sometida a una reglamentación extraña a las partes y con estas características:

1. Su duración se fija por los reglamentos y estatutos de cada gremio.

2. Al tratarse de una economía cerrada y de consumo local, las exigencias de dicha producción no imponían una jornada prolongada.

3. El factor religioso es fundamental en el régimen de los gremios y la asistencia es obligada a ceremonias de la iglesia. La existencia de fiestas de guardar o de los patrones de cada profesión limita así la jornada semanal.

4. Si bien la jornada se conoce como de "sol a sol", ésta varía según épocas y países y por lo general no pasaba de 10 horas en verano y de 8 en invierno, con el agregado de la casi inexistencia de la nocturna por falta de alumbrado adecuado.

D) EDAD MODERNA. La máquina se incorpora en forma definitiva como factor esencial en la producción. La "igualdad ante la ley" y la "libertad para contratar" son los factores jurídicos que incorpora la Revolución francesa al desaparecer el régimen corporativo y con ello surgen jornadas prolongadas y abusivas. Ello se debe también a que la producción es más intensa por la seguridad que ofrecen las rutinas con la creación de los Estados Modernos, y por ello se -

necesitan más productos y a precios más reducidos para conquistar mercados. Para abarcar el producto se bajan los salarios y se prolongan las jornadas.

El Estado, en razón del principio de la libertad para contratar no interviene y lo sagrado del contrato impide que la ley limite esa libertad para pactar, llegándose a fijar las jornadas de acuerdo a las necesidades de la industria, sin tener en cuenta la situación de la mano de obra.

Es la época que más permitió abusar sobre esta materia.

E) EDAD CONTEMPORANEA. A mediados del siglo pasado se reacciona en contra de esos abusos desencadenados por la libre contratación. Decae el principio de la "autonomía de la voluntad" y comienza a imponerse la legislación que reduce los límites de la jornada, en forma obligatoria.

Esta reducción comienza por aplicarse en tareas de mujeres y de niños y en actividades pesadas y peligrosas. Hoy se extiende al trabajo de todo individuo, ya se trate de trabajos manuales o intelectuales, y no se hace así tampoco, --distingo en cuanto al lugar de la prestación.

F) AMERICA ESPAÑOLA. Durante el régimen colonial español en América se ofrece también un régimen legal de protec-

ción, el que en ciertos aspectos es más avanzado al contemporáneo europeo de entonces.

Felipe II en 1593 limita la jornada diaria y prohíbe el trabajo en sábado a la tarde y en domingo para los aborígenes de sus dominios. Se funda especialmente en motivos religiosos para permitir la formación e incorporación de éstos al cristianismo.

En el Régimen de la Encomienda del Río de la Plata y en el sistema de las "Reducciones" indígenas se imponen también estas restricciones.

Las ordenanzas del virrey Toledo en 1574 para el "mitayo" de las minas de Potosí y de Huancavelica contienen disposiciones sobre la duración del trabajo, estableciéndose la jornada de 7 horas diarias repartidas en dos tiempos, con un descanso a medio día. No siempre la realidad fue lo que disponía esta legislación generosa.

4). ANTECEDENTES INTERNACIONALES

A) DE ORDEN DOCTRINARIO. El congreso de trabajadores reunido en Baltimore en 1866 planteó como exigencia previa, la adaptación de la jornada diaria de 8 horas para la actividad del obrero industrial.

En sucesivas reuniones de esta naturaleza se reitera este anhelo del obrerismo.

La obra de la Iglesia se hace oír en la expresión severa y acertada de León XIII con la encíclica Rerum Novarum de 1891 que se revela en contra de las condiciones de la prestación del trabajo subordinado y considera que la jornada prolongada es atentatoria a la dignidad humana.

Llega así la guerra 1914-18. El problema se plantea oficialmente y se incorpora como una de las cláusulas del Tratado de Paz de Versalles de 1919 al crearse la Conferencia Internacional del Trabajo. En uno de los artículos de dicho Tratado de Paz se adoptan los principios relacionados con las condiciones mínimas anheladas para la futura legislación a adoptar por los Estados signatarios entre los cuales se declara la necesidad de llegar a la jornada diaria de 8 horas y a la del descanso dominical.

Reiteramos que el problema de la limitación de la jornada de trabajo en sí es un asunto definitivamente resuelto. A ese fin, ha construido en una forma eficiente las sucesivas reuniones de dicha Conferencia Internacional del Trabajo.

B) CONVENCIONES Y ACUERDOS INTERNACIONALES. Como con-

secuencia de estas repetidas conferencias, se han sancionado las siguientes convenciones referidas al problema de la jornada:

Washington 1919. Fue la primera después del Tratado de Versalles. Constituye la prueba de fuego de la Conferencia y se triunfó en toda su extensión.

En dicha oportunidad se aprobó el principio de la limitación del tiempo de la prestación de trabajo para el obrero de la industria en base a la fórmula de "8 horas diarias y 48 semanales". Sus principios y disposiciones son los de la actual ley argentina 11.544 de 1929, con algunas variantes, y en general de la legislación vigente en el universo.

Génova, 1920. Se ocupa del problema de la jornada -- aplicable al trabajo marítimo y fluvial.

Ginebra, 1930. Incorpora el beneficio de su limitación al empleado de comercio.

Ginebra, 1940. Se trató en esta reunión de la "semana de 40 horas". No prosperó la iniciativa.

Nos limitamos a consignar estos antecedentes a los fines de significar la preocupación que el problema ha tenido

en el orden internacional, dejando de lado otras tan importantes emanadas de otros organismos semejantes, como las Naciones Unidas, Organización de los Estados Americanos, que siguen idéntica orientación". (3)

El trabajo en general. Para algún sector de la doctrina mexicana, la jornada de trabajo debe entenderse como "el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o se abstiene de hacerlo por motivos imputables"(4), visto el sentido de nuestra jurisprudencia que en relación con los accidentes in itinere, considera que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa. Tal situación, se enfatiza, conduce al absurdo de considerar que la jornada aumenta o disminuye en razón de la distancia existente entre la casa del trabajador y su centro de trabajo.

Si tales reflexiones pretenden inducirnos a la justificación de la llamada jornada efectiva de trabajo, que busca volcar sobre los trabajadores las consecuencias de su duración, bajo ningún supuesto las consideramos compatibles con el espíritu y la letra de nuestro ordenamiento positivo del

(3) Borjas Montes de Oca Santiago. Derecho del Trabajo. Editorial UNAM. México, 1981. 3a. Edición. p. 138 a 142.

(4) Buen Lozano, Nestor D. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1979. 3a. Edición. p. 78.

trabajo. Antes bien, encontramos irreductibles las razones contempladas en la exposición de motivos de la Ley: "El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador".

Nuestro ordenamiento laboral regula tres tipos de jornada de trabajo, artículo 123, apartado A, fracciones I y II de la Constitución y artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo.

A) La jornada diurna, cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y que queda comprendida entre las seis y las veinte horas.

B) La jornada nocturna cuya máxima duración no podrá sobrepasar siete horas diarias y que queda comprendida entre las veinte y las seis horas.

C) La jornada mixta de trabajo que podrá tener una duración máxima de siete horas y media y que abarca tanto períodos de la jornada diurna como la de la nocturna, siempre que este último sea menor de tres horas y media, pues de com

prender un período mayor, se tendrá por jornada nocturna. --
(5)

Con fundamento en los artículos 123 apartado A, Fracción XXVII, inciso a de la Constitución y 5 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, algún sector de la doctrina sostiene además, la existencia de otro tipo de jornada: la jornada humanitaria de trabajo. Aquella que a criterio de la junta de conciliación y arbitraje respectiva, debe reducirse sin menoscabo de los derechos del trabajador en atención a que de cumplirse con la misma duración de las normales, resultaría excesiva e inhumana.

Nuestro ordenamiento laboral contempla por otra parte, la posibilidad de que la jornada de trabajo se prolongue -- bien por trabajo de emergencia o bien por trabajo extraordinario. De esta suerte, la ley prescribe expresamente, que -- en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos -- males; habida cuenta que las horas de trabajo habrán de re--

(5) Cueva Mario, De la. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1979. 5a. Edición. p. 128.

tribuirse con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria de trabajo, artículos 65 y 67 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando concurren circunstancias extraordinarias que así lo ameriten, la jornada de trabajo podrá prolongarse sin que exceda nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; debiendo pagarse con cien por ciento más del salario que corresponde a las horas que comprende la jornada ordinaria de trabajo, artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo. Es evidente que en la especie, de la Ley Federal del Trabajo supera en beneficio de los trabajadores, el contenido de la norma constitucional, artículo 123, apartado A, fracción XI, que establece que el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces con secutivas. (6)

En el supuesto de que el tiempo extraordinario utiliza do rebase las nueve horas semanales permitidas, el patrón tendrá la obligación de pagar a los trabajadores el tiempo excedente, con un doscientos por ciento más del salario atinente a las horas de la jornada ordinaria de trabajo, sin de

(6) Guerrero López, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo Editorial Porrúa. México, 1979. 10a. edición. p. 77.

trimento de las sanciones establecidas en la Ley, artículo - 68 segundo párrafo. Ley Federal del Trabajo.

De la interpretación a contrario sensu del artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo que establece que "los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido", algún sector de la doctrina estima que es obligatorio. Cavazos menciona dos ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmando este criterio: los amparos 2923/73 y 3382/73 promovidos por Ernesto Ruiz Guzmán. Sin embargo, el propio autor considera que tal criterio es erróneo, toda vez que la facultad de mando del patrono con la correlativa obligación de ser obedecido, encuentra dos limitantes: la jornada de trabajo y lo expresamente pactado en el contrato.

Por nuestra parte compartimos la tesis de que la jornada extraordinaria no es obligatoria, en virtud del principio de libertad de trabajo consignado en el artículo 5º de la -- Constitución. Estimamos que frente a esta circunstancia, si los trabajadores no lo solicitan, el patrón podría acudir a los servicios eventuales. En todo caso, pensamos que se trata de un riesgo de empresa que el patrón debe prever y cuyas consecuencias ha de soportar.

El trabajo burocrático. En el sector burocrático la -

regulación formal de la jornada de trabajo no varía sustancialmente, con respecto al trabajo en general. En efecto, se estima trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, en la atención de que la jornada diurna de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias (artículos 123, apartado B, Fracción I de la Constitución, y 21 y 22 de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado). Cabe advertir, que mediante el decreto echeverrista en este sector, se redistribuyó legalmente la jornada de trabajo en una duración máxima de cuarenta horas semanales. (7)

Por lo que concierne a la jornada nocturna de trabajo, la ley establece que su duración máxima diaria será de siete horas, entendiéndose por trabajo nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas, artículos 123, apartado B, Fracción I Constitucional y 21 y 23 de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado.

La jornada mixta se define legalmente, como aquella -- que comprende de periodos de las jornadas diurna y nocturna, habida cuenta que el periodo nocturno deberá abarcar menos de tres horas y media, puesto que de lo contrario habrá de --

(7) Argüelles Pimentel Antonio. La Eficación de la Ley Federal del Trabajo. Editorial Kratos México 1978. 1a. Edición. p. 114.

reputarse como jornada nocturna de trabajo: la duración -- máxima de esta jornada no podrá exceder de siete horas y media, artículo 24 de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado.

En relación con el trabajo extraordinario, nuestro ordenamiento burocrático establece que la jornada máxima podrá aumentar por circunstancias especiales en un término que no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Las horas extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración correspondiente al servicio ordinario, artículos 123, apartado B, Fracción I de la Constitución y 26 y 39 de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado.

Aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, artículos 66 y 68, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, es de estimarse que las horas que excedan del límite máximo permitido, deberán ser retribuidas a los trabajadores en un doscientos por ciento más del salario que les corresponda durante su jornada ordinaria de trabajo.(8)

(8) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1972. 2a. Edición. p. 226.

B). DIAS DE DESCANSO

Descanso. Es el derecho de los trabajadores del reposo necesario para su recuperación psíquico-física, para su integración familiar, así como para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales.

Nuestro ordenamiento laboral reglamenta dos tipos de descanso obligatorio.

El primero, de origen religioso, corresponde a la fórmula legal de que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro", artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo. Este precepto resuelve la laguna constitucional del artículo 123 fracción IV que si bien reconoce el descanso hebdomadario omite declarar si el día debe o no pagarse. Dicha integración es válida, toda vez que el derecho del trabajo es un ordenamiento de contenidos mínimos legales, que pueden enriquecerse mediante las restantes fuentes del derecho, en beneficio de los trabajadores.

Para los trabajadores que requieren de labor continua, se abandona a la estipulación convencional de los trabajadores y de los patrones la precisión de la fecha del descanso artículo 70 de la Ley Federal del Trabajo, en la atención de

que habrá de procurarse que ese día de descanso sea el domingo, artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo. Para conseguir dicho propósito y compensar, en su caso, el sacrificio del tiempo de descanso natural, de la convivencia familiar y del esparcimiento del trabajador, el artículo 71, in fine, de la ley, establece que "lo trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo". Aunque sujeto a las más diversas interpretaciones, es criterio dominante que el trabajador que se ve obligado a trabajar en su día de descanso dominical, tenga derecho a percibir un 325% de salario el 100% de su salario ordinario, 200% correspondientes a su descanso semanal, y un 25% como prima adicional.(9)

El descanso obligatorio tiene por objeto propiciar que los trabajadores conmemoren determinados acontecimientos cívicos de carácter nacional o de especial significado para la clase trabajadora. En el artículo 74 de la Ley se consideran como días de descanso obligatorio:

- I. El 1º de enero;
- II. El 5 de febrero;

(9) Dávalos, José. Derecho del Trabajo. UNAM, México, 1985, 1a. edición. p. 194.

- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1º de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y
- VIII. El 25 de diciembre.

Por disposición de ley, los trabajadores no se encuentran obligados a laborar en sus días de descanso, habida cuenta que en caso de quebrantamiento, el patrón deberá cubrir a aquéllos un salario triple (un salario doble, independiente del que les corresponda por su día de descanso; artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo). Esta medida se entiende como una forma de compensación al tiempo de solaz, sacrificado por el trabajador y simultáneamente, como una sanción para el patrón. (10)

Es criterio comúnmente aceptado, que cuando exista coincidencia entre el día de descanso semanal y el de descanso obligatorio, los trabajadores no tendrán derecho a ninguna prestación adicional; sin embargo, es motivo de serios

(10) Sánchez Alvarado, Alfredo. Apuntes de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho. UNAM.

cuestionamientos en los círculos obreros. Evidentemente para casos necesarios, y nos atrevemos a pensar que sólo en -- aquellas empresas que realicen funciones ininterrumpidas y -- para salvar la fuente de trabajo, el artículo 75 de la Ley -- establece que los patrones y los trabajadores podrán pactar libremente el número de trabajadores que laboren en los días de descanso obligatorios, con la salvedad de que en caso de que no llegaran a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación permanente o, en su defecto, la de Conciliación y Arbitraje respectiva. Los trabajadores que se vieran precisados a trabajar bajo estas circunstancias podrán exigir de la empresa un pago triple de salario (independientemente del que les corresponda por el descanso obligatorio; un salario doble por el servicio prestado, artículo 75, in fine, Ley Federal del Trabajo).

Partiendo de la reflexión exegética del artículo 75 de la ley cuyo texto reza (respecto al descanso obligatorio) -- que "los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios", algún sector de la doctrina estima que tan sólo los -- días de descanso semanales son imprescindibles para la salud de los trabajadores; criterio muy objetable, pues los días -- de descanso obligatorio además de las celebraciones oficiales contribuyen a la distracción y recuperación mental y fi-

sica de quienes viven de su esfuerzo material o intelectual.
(11)

Como no todos los trabajadores se realizan cotidianamente en una sola empresa y con jornada laboral completa o máxima, el artículo 72 de la ley establece que:

"Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón".

C) VACACIONES

Son para el tratadista José Montenegro Vaca, el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales.

(11) Cavazos Flores Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México 1982. 2a. Edición. p. 76.

El derecho a tener vacaciones, como otro aspecto fundamentales del derecho del trabajo, transitó por azarosos de lucha hasta ser incorporado al nivel más alto del sistema jurídico y en las disposiciones reglamentarias. Alfredo J. Ru precht se refiere a que en 1905, en la ciudad alemana de --- Francfort-an-Mein, doscientas nueve empresas se ven precisadas a conceder vacaciones de tres a cuatro días a sus obreros; lo mismo acontece en Hamburgo en setenta y dos unidades económicas de producción.

Pero en Islandia en 1909, surge la primera ley específica para vacaciones, aunque sólo para aprendices. Austria reconoce este derecho a empleados de comercio en 1910, con goce de sueldo. Es en realidad hasta después de la guerra de 1914, cuando se extiende el reconocimiento de este derecho. La Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Washington en 1919, le concedió un espacio importante en las deliberaciones.(12)

En la versión inicial del artículo 123 de la Constitución, no se hizo ninguna alusión precisa relativa a las vacaciones. Algunas normas supremas de las entidades federativas incluyeron el derecho a su disfrute en los años inmedia-

(12) Enciclopedia Jurídica OMEBA. Tomo XXVI. Editorial Driskill. Buenos Aires Argentina 1979. p. 604.

tos artículo 1917, el apartado B del artículo 123 de la Constitución, incluye un período mínimo anual de veinte días con el carácter de vacaciones. La Ley Federal del Trabajo de 1931, aunque no con los alcances ni con la claridad de la de 1970, recogió la vieja aspiración obrera de interrumpir la prestación de los servicios durante un lapso más o menos prolongado con la remuneración correspondiente.

La Ley Federal vigente de 1970, contiene un compacto grupo normativo en materia de vacaciones entre los artículos 76-81; en disposiciones aparte permite ajustes en función de la naturaleza de los llamados trabajos especiales. La Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado sólo exige el haber rebasado seis meses consecutivos, artículo 30. Para el primero de estos ordenamientos el período vacacional no podrá ser inferior, en ningún caso, a seis días laborables disfrutados en forma continua, y se aumentará en dos, "hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios"; para el segundo habrá "dos períodos anuales..., diez días laborales cada uno, en las fechas que señalen al efecto". La Ley Federal del Trabajo permite, después de cuatro años, que el lapso vacacional se aumente en dos días por cada cinco años de servicios.

Ubicados en el marco exclusivo de la Ley Federal del Trabajo, diremos que quienes laboren en servicios disconti-

nuos o por temporada podrá disfrutar de vacaciones "en proporción al número de días trabajados en el año". La irrenunciabilidad del derecho apareja la prohibición de que las vacaciones sean compensadas con una remuneración, pero si la relación de trabajo concluye antes de que transcurra el primer año de servicios, el trabajador deberá recibir una cantidad proporcional al tiempo laborado. En virtud de que transcurra el primer año de servicios.

Las necesidades del jefe de familia y el volumen de satisfactores demandados persisten, la Ley Federal del Trabajo (artículo 80) concede el derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes al período vacacional; se pretende apoyar a la familia en los gastos que conlleva un período de descanso en común. La expectativa vacacional se refuerza para el trabajador a partir de "los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios", y se apunta con la obligación patronal de "entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo". (13)

(13) Castorena, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Editorial Porrúa. México 1976. 5a. Edición. p. 128.

En el caso de los menores, acorde con su etapa de desarrollo, se corren las fronteras del derecho que analizamos, puesto que aquellos que no hayan cumplido los dieciséis años "disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de -- dieciocho días laborables, por lo menos" (artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo).

Lo establecido para los trabajadores de los buques supera los alcances de las disposiciones generales, puesto que tiene derecho a un período inicial mínimo de doce días en cantidad de vacaciones, que se aumentará en dos, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Después de haber obtenido el derecho a disfrutar de veinticuatro días, se aumentará en dos el lapso vacacional por cada cinco años de servicios. Se complementa la disposición (artículo 199 de la Ley Federal del Trabajo) en el sentido de que las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, "pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo".

Los trabajadores que forman parte de las tripulaciones de las aeronaves civiles tienen derecho (artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo), a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este período podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales conforme a las disposiciones de carácter general (artículos 76-81 de la Ley Federal del Trabajo), con la particularidad de que el salario debe calcularse de acuerdo con lo prescrito por el artículo 89, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo (salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable).

D) SALARIO

El tema referente al salario, se desarrollará con amplitud tercero de este trabajo recepcional razón por la cual, únicamente haremos mención breve de la noción de este concepto jurídico.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

La integración del salario se determina en el ordena--

miento mexicano mediante un sistema mixto que, por una parte, enuncia elementos como el pago en efectivo cotidiano cuota diaria; las gratificaciones, percepciones, comisiones y las prestaciones en especie, y, por otra, reconoce la fórmula general de que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo).

Para la fijación de los salarios nuestro derecho utiliza también un sistema mixto que abandona a la libre voluntad de los trabajadores y patrones el monto de los salarios, además de introducir un cuerpo de limitaciones tutelares (artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo). Entre éstas pueden citarse la imposibilidad de acordar niveles inferiores a los mínimos fijados por la ley (artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo); y la obligación del pago de salarios remuneradores en base a la cantidad y calidad de los servicios (artículos 123, apartado A, fracción XXVII, b, c, y 85 de la Ley Federal del Trabajo). Para la prevención de este derecho converge la intervención de las autoridades laborales para revisar o modificar las condiciones de trabajo y en su caso establece los salarios remuneradores respectivos (artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo). Otra limitación fundamental es el principio de igualdad de salarios para trabajos iguales (artículos 123, apartado A, fracción VII C, 86 de la Ley Federal del Trabajo). Cabe mencionar que aunque su estu

dio merezca una voz independiente, el salario mínimo también es entendido como una limitante a la libre fijación de los salarios.

Esta reglamentación está inspirada en el principio democrático de igualdad entre los trabajadores, sin detrimento de considerar de manera simultánea la mesuración objetiva del trabajo.

Como figura inherente al salario, nuestro derecho reglamenta el aguinaldo, prestación que comprende cuando menos quince días de sueldo y que habrá de ser cubierto antes del día 20 de diciembre del año que corresponde.

CAPITULO III

INTEGRACION DEL SALARIO

A). LAS FORMAS DEL SALARIO

En la distribución de una empresa económica distinguimos las siguientes clases de salario:

a) El salario nominal: que es la cantidad de dinero - que el trabajador recibe como precio de su trabajo.

b) El salario real: es la cantidad de objetos y satisfactores, directos e indirectos que el trabajador puede obtener a cambio de su salario nominal.

Para que se pueda apreciar debidamente la retribución de los trabajadores, es preciso tener en cuenta, no sólo la importancia objetiva del salario, sino también su importancia, subjetiva, ahora bien ¿Cómo podemos medir una u otra?

La objetiva se mide por la cantidad de objetos útiles que representa, la subjetiva la valorizamos tomando en cuenta la proporción que satisfaga el conjunto de necesidades -- del trabajador y le permita realizar un standar de vida sumamente decorosa.

c) El salario máximo: que es la cantidad de la cual no puede pasar el patrón so pena privado del beneficio necesario para poder continuar su industria.

d) El salario corriente: se entiende por salario corriente aquel que acostumbra a pagarse en un País o en una región determinada, se dice que es el salario usual o normal de tal País o región. La tasa de este salario depende de la producción del trabajo de la oferta y demanda.

Que Cobben explica en los siguientes términos; cuando dos obreros corren tras un patrón los salarios bajan y cuando dos patrones corren tras un trabajador los salarios suben.

e) El salario mínimo: que es la suma de la cual no puede prescindir el trabajador, para atender sus gastos necesarios de subsistencia y los de su familia.

f) El salario mínimo legal: que es la cantidad mínima de retribución impuesta por el Estado al patrón, para impedir la explotación inicua al trabajador. (1)

(1) Castorena. op. cit. p. 128.

Desde el punto de vista moral distinguimos las distintas clases de salario:

1) El justo salario: es el que representa exactamente el valor del trabajo que remunera los sacrificios en que concurre el obrero.

El trabajo no se estimara en lo justo ni se remunerará equitativamente, sino se atiende a su carácter individual y social.

De este doble aspecto intrínseco por su naturaleza al trabajo humano brotan en consecuencias gravísimas por las cuales deben regirse y determinarse los salarios.

En primer lugar hay que dar al obrero una retribución que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia.

2) El salario familiar: que puede subclasificarse en:

- a) Salario familiar relativo;
- b) Salario familiar absoluto;
- c) Salario familiar colectivo

El salario familiar relativo: es el que basta para la

sustentación del trabajador con toda su familia, dadas las circunstancias particulares, del número, estado de salud y necesidades especiales en que se encuentra.

El salario familiar absoluto: es el que basta para la sustentación del trabajador con toda su familia, suponiendo en ésta una suma medida de necesidades, o sea condiciones normales de número y salud.

El salario familiar colectivo: consiste en los distintos salarios que ganan los diferentes miembros de la familia, que basten reunidos para la sustentación de ellos.

Dándose el supuesto de que no sólo recibe retribución el padre, sino que al trabajo de éste se junta el salario de la madre y de los hijos.

El derecho al salario familiar indiscutiblemente que se funda en la justicia social, esto es en la existencia del bien común de la sociedad, de la paz y del orden social.

Además, es justo que concurra el resto de la familia al sostenimiento común de todos, según sus fuerzas, pero sería profundamente antisocial abusar de la edad infantil y de la natural debilidad de la mujer en trabajos demasiado rudos.

Para sus condiciones personales debemos llamar la atención sobre el gravísimo abuso, que debe ser extirpado, el que la madre, a causa de la escases del salario del padre se vea obligada a cambiar el hogar por la fábrica, con grave daño de la economía moral familiar.

La mujer puede en determinados casos, cooperar con el marido dedicándose a faenas que no la alejen del hogar.

El salario también puede clasificarse desde el punto de vista legal: La Ley Federal del Trabajo, nos dice que el salario mínimo, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

B). LOS SALARIOS MINIMOS GENERALES Y PROFESIONALES

El mismo ordenamiento nos dice, que los salarios mínimos podrán ser:

a) Generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más entidades federativas.

b) Profesionales, para una rama determinada de la in--

dustria, o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas.

La posición del salario mínimo, dentro de nuestra mecánica social es fácilmente justificable, si tomamos en consideración, entre otras cosas las siguientes:

1) El trabajo necesariamente da lugar a desgastes de energía vital del trabajador, y el único medio con que cuenta para reponerla es la productividad de su trabajo, a cambio del cual percibe un salario que debe ser suficiente para permitir la recuperación respectiva, porque el trabajo entrega a otra persona el fruto de su trabajo que es el empresario, dicho empresario debe administrarle los medios para su subsistencia suficientes de acuerdo, con la propia dignidad humana, existe por tanto un mínimo que debe representar todo salario que debe satisfacer las exigencias de una justicia social actual.

Porque la obligación que el trabajador tiene de sostener su vida no le permite transigir sobre este punto.

Por lo cual las fluctuaciones de la oferta y demanda, nunca podría legitimar la reducción del salario por debajo de este mínimo, que exige la subsistencia del trabajador.

C). SALARIO REMUNERADOR Y SALARIO JUSTO

El acelerado crecimiento de la población como consecuencia del gran desplazamiento de fuerza de trabajo a los grandes centros fabriles y el elevado impuesto con que se grava los productos producidos y consumidos por la colectividad, da origen a múltiples en la clase asalariada, porque es la productora y consumidora de sus propios productos.

Las teorías que han querido darle un cauce justo son:

a) La tesis de la plusvalía, que reprocha a la empresa que se quede con parte del producto del trabajo, ésto es la diferencia entre los salarios pagados o el precio que vale o se cobra por el resultado del esfuerzo de trabajo.

b) Otra de las teorías, completamente opuesta, es la teoría de los salarios políticos, que sin responder a cálculos económicos, se fijan tipos de retribución; teniendo en cuenta más que las necesidades socio-vitales del trabajador o la potencialidad económico de la empresa. Las exigencias y conveniencias del gobierno, quien busca apoyo en las masas trabajadoras, mediante una política de salario elevado, pero ficticio que convierte al trabajador en pensionista de la nación.

Concepciones éticas en torno al llamado salario justo han sido reiteradamente defendidas por la Iglesia Católica, sobre todo a partir de la Encíclica "Rerum Novarum" donde encontramos la teoría del salario vital o salario suficiente.

"El salario debe servir para sustento del hombre, si el trabajo es medio de vida, no puede pagarse menos de lo -- que hace falta para vivir".(2)

Esta suficiencia se ha formulado, matemáticamente en la ley de las dos eses porque está constituida por un quebrado cuyo numerador es el salario medio por día y el denominador el costo total de la subsistencia a que ha de atender; - teniendo por ello gran importancia en la política demográfica, no obstante que el índice de la población es inversamente proporcional a la cuantía de los salarios.

El socialismo científico, se propone vencer la esponeidad del proceso del desarrollo social, crear un sistema tal de relaciones de producción; que la acción de las leyes económicas se efectúen de acuerdo con la intención de los hombres.

(2) Cavazos, op. cit. p. 76

Parte del principio, de que el desarrollo del sistema capitalista de producción, que prepara espontáneamente las condiciones en las cuales el nuevo sistema, el nuevo orden de producción se hace posible y necesario a la vez.

Necesario en el sentido que constituye la condición para el desarrollo ulterior de las fuerzas productivas que garantizan a la sociedad, contra la descomposición provocada por la multiplicación espontánea de las contradicciones internas de la formación capitalista que la conduce indefectiblemente a su declive.

Las relaciones actuales del socialismo productivo dan origen a una nueva serie de categorías económicas, características de la sociedad socialista. Trabajo directamente social, fondo de producción, cálculo económico, etc. Al mismo tiempo la esencia de las categorías económicas heredadas del capitalismo, tales como la mercancía, el dinero el salario, el crédito, la renta diferencial; varía radicalmente y pasa a expresar las relaciones socialistas de producción.

Dentro de las formaciones donde existen clases antagónicas las leyes económicas, actúan espontáneamente, la posibilidad de su utilización consiste en la actividad práctica de los hombres, ésta es limitada. Ello viene determinado -- por el imperio de la propiedad privada sobre los medios de -

producción social al servicio de ciertos, individuos. Las clases dominantes utilizan las leyes económicas en su propio interés a fin de intensificar la explotación de los trabajadores.

Al subrayar el cambio de carácter de las leyes económicas en el socialismo en comparación con el capitalismo, Engels escribía: "Las leyes de sus propios actos sociales, -- que hasta ahora se opinían a las personas como leyes de la naturaleza extrañas y que operaban sobre aquellas, serán utilizadas por los hombres con pleno conocimiento de causa, y por causa estarán sometidas a su dominio". La agrupación de las personas en sociedad que hasta ahora se oponían a aquellas como impuestas desde arriba por la naturaleza y la Historia, se convierten ahora en un asunto propio de libre elección, las fuerzas objetivas y extrañas, que hasta ahora imponían sobre la Historia, pasan a ser controladas por los propios hombres. Y es sólo a partir de este momento cuando los hombres comienzan con plena conciencia de sus actos a crear a sí mismo su propia; Historia sólo a partir de este instante las motivaciones sociales de los individuos puestas en movimiento producirán en modo predominante, y cada vez mayor, aquellas consecuencias que desean obtener. Este es el salto de la necesidad al reino de la libertad".(3)

(3) Davalos. op. cit. p. 96.

Durante el proceso de su actividad práctica los hombres descubren de un modo cada vez más completo y multifacético, el nexo interno de los fenómenos que forman el contenido de las leyes económicas del socialismo, al llegar a conocer el mecanismo por medio del cual actúan las leyes económicas del socialismo, y al dominarlo, los hombres lo perfeccionan de este modo, aceleran el proceso de desarrollo planificado de la economía socialista.

El estado controla, distribuye y utiliza planificadamente los recursos laborales y financieros de la sociedad socialista, lleva a cabo una planificación preparada del personal capacitado, asegura, todas las condiciones necesarias para la elevación del nivel técnico, cultural de los trabajadores a través de las organizaciones comerciales, estatales y cooperativas; el Estado distribuye planificadamente la inmensa mayoría de las mercancías; y sobre la base del monopolio del comercio exterior realiza operaciones comerciales con los países extranjeros. Establece los precios por los que compra los productos agrícolas, el Estado organiza y encauza directamente el sistema del crédito financiero, utiliza el dinero, las finanzas y el crédito para la distribución planificada del producto social conjunto y también como instrumento de control de cumplimiento de los planes de la economía nacional.

Urge desesperadamente el establecimiento de un salario suficiente que verdaderamente satisfaga las necesidades socio-vitales y diversiones honestas del trabajador.

¿Podría colmar esta necesidad la socialización del trabajo?

¿O por el contrario sería posible aumentar en dinero los salarios que son insuficientes en toda la República?

Claro que por el momento salvaría la crisis pero después, sería conveniente para la empresa? Aunque las prácticas capitalistas son muestra de escandalosa anarquía, que reina en la economía y del despilfarro de las fuerzas productivas a ella vinculado.

¿Una proporcionalidad constante y creciente entre trabajadores patrones y Estado significa realmente planificación de salarios?.

La esencia principal de esta planificación consistiría en una proporcionalidad sin crisis constante y conscientemente mantenida.

En la sociedad capitalista, la proporcionalidad, al re

flejar las contradicciones antagónicas que le son propias, no crea condiciones favorables para el desarrollo de las fuerzas productivas, no es consistente, sino que va acompañada de desproporciones crónicas y profundas, como el desempleo, la miseria de la clase trabajadora, el hundimiento de la pequeña producción, etc. Son condiciones de la proporcionalidad capitalista.

Esta es temporal parcial y desenvuelve de un modo espontáneo a través de crisis es decir mediante la irrealización, (Marx). Son orgánicamente inherentes al capitalismo - las desproporciones entre la demanda y la oferta, entre la acumulación y el consumo, entre la industria y la agricultura, estas desproporciones son insuperables y sólo pueden ser eliminadas cuando desaparezca el régimen capitalista.(4)

La desproporcionalidad se intensifica en la época del imperialismo y en especial en las condiciones que acompañan a la crisis del capitalismo mundial.

Cuando todas las ramas de la economía nacional se desarrollan a un ritmo elevado, y de que se apliquen ampliamente

(4) Trueba Urbina. op. cit. p. 137

te las técnicas más modernas, y de que se eleve sistemáticamente la productividad del trabajo y de este modo se creen, las condiciones para el aumento continuo del nivel de vida de las masas trabajadoras.

La distribución del ingreso en México obedece a múltiples causas económicas, sociales y políticas que tienden a la desigualdad; la presión demográfica la agrava porque sobre el mercado de trabajo pesa en forma creciente el ingreso de la población no calificada, que ya ha abandonado el sistema educativo, sobre todo, la población de origen rural y por lo tanto migrante a las ciudades en busca de trabajo, esta población sumada a la que ya existe en las localidades urbanas que está en edad de trabajar y forma parte de la fuerza de trabajo efectiva pero carece de calificación por haber abandonado mucho antes el proceso educativo y de adiestramiento, contribuye a que los salarios se mantengan bajos y de hecho con frecuencia inferiores a los ya reducidos salarios mínimos.

En efecto el incremento económico de subempleo y empleo parcial se hace ya sentir en los niveles más bajos de ingresos y ocupación. En este supuesto, las precondiciones indispensables para diseñar y proveer una política redistribuir socialmente aceptable.

En los países sub-desarrollados, son la elevación sostenida de los niveles educativos y de capacitación y democratización del sistema político.

De no satisfacer tales precondiciones, hay que reconocer que cualquier política desarrollista puede derivar a corto o largo plazo hacia la nacionalización de la injusticia social, para favorecer deliberadamente la concentración del poder económico, político y social en grupos oligárquicos, y consolidar una sociedad peligrosamente antidemocrática.(5)

Ciertamente la política de precios y remuneraciones a los trabajadores deberían haber tenido efectos distintos, pero los salarios mínimos independientemente que no son cumplidos, se han tenido que fijar a niveles tan bajos, que los reajustes sucesivos no han permitido cubrir en forma satisfactoria el mínimo de las necesidades de consumo de la población sujeta a ellos.

Así mismo la política de estabilidad monetaria y cambiaria, si bien ha evitado ciertas transferencias de ingresos desfavorables a los trabajadores, por otro lado, exagerando los temores a la inflación ha limitado en la práctica la asignación de recursos necesariamente complementarios al salario, para mejorar la posición social de los trabajadores.

Aún menores han sido los efectos redistributivos de la política fiscal, no obstante que los ingresos gubernamentales descansan en mayor proporción sobre los impuestos directos, no es menos cierto que la carga principal recae sobre los trabajadores y la clase media, y el fracaso por lograr una mayor captación fiscal ha creado seriamente limitaciones para que a través de la política fiscal de gasto público atienda con mayor eficacia metas redistributivas.

Paradójicamente, en el mismo sentido parece influir las conquistas de los trabajadores de las grandes empresas establecidas en el País.

La alta productividad real o derivada de las mismas ha permitido fijar salarios y prestaciones, que exceden a las actividades menos favorecidas.

Esta manifestación del dualismo estructural ha hecho perder el enfoque unitario, de los movimientos obreros y han producido en el estrado de los trabajadores, en cierto modo las mismas desigualdades de la distribución del ingreso que se dan a escala nacional.

Sólo por el cambio de los estímulos para la formación del capital, podría obtenerse lo trazado, que aumentaría el desarrollo nacional sobre bases más sólidas y dinámicas y só

lo por este camino sería posible simplificar la tarea de elevar las condiciones de vida de la población incrementando el empleo de la fuerza de trabajo y reduciendo la dependencia exterior.

Las teorías de los salarios han sido en su mayoría, de una naturaleza bastante rígida, que enuncian en una forma simple y definida, los factores que determinan el nivel de los salarios, se pueden clasificar dichas teorías en tres clases que son:

1) Las teorías que han explicado los salarios en función de la oferta de trabajo.

2) Las teorías que consideran que los salarios se determinan por los factores que influyen en la demanda de fuerza de trabajo.

3) Las teorías que toman en cuenta tanto la oferta como la demanda de la fuerza de trabajo.

Para los clásicos el salario fue el precio a que se vendía en el mercado, la mercancía fuerza de trabajo, y éste se determina en función de la oferta.

Marx, trató de completar la teoría clásica del salario, también llamada de la subsistencia o del costo; y precisó el concepto de fuerza de trabajo, como cualquier otra mercancía,

lo determina el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de esa mercancía, ejecutado con el grado medio de habilidad e intensidad y en las condiciones normales de producción. (6)

La teoría del fondo del salario, considera que el capital, como un simple anticipo de los salarios a los trabajadores.

La teoría marginalista afirma, que la tasa del salario está determinada por el producto marginal del trabajo.

Alfred Marshall, formuló un punto de vista sintético - en que se combinarán los factores que determinan la oferta y la demanda de mano de obra.

En economía, el término salario se aplica para designar el precio, que se paga por el uso de la fuerza del trabajo; es decir, no únicamente a los operadores y obreros menos calificados, o a la servidumbre, sino también a empleados -- de diferentes categorías, sin exceptuar a los gerentes y administradores de empresas ajenas cuya retribución se denomina sueldo. (7)

(6) Sánchez Alvarado, Op. cit. pág. 113.

(7) Cavazos. op. cit. 193.

El salario puede considerarse de dos maneras:

- a) como ingreso por persona; y
- b) como ingreso del conjunto de la clase asalariada.

Esta última es la parte del ingreso nacional que corresponde a los trabajadores; si aumenta el salario total o colectivo, se incrementa el individual, pero si aumenta el número de trabajadores en la misma proporción del salario, no habría tal aumento, aún es más puede disminuir si es mayor el porcentaje en que aumentan los trabajadores y viceversa.

La tasa del salario se determina, por una infinidad de factores y circunstancias que influyen mutuamente en el mercado de trabajo a grado tal que no se puede decir cuál o cuáles son los factores decisivos.

En México el factor determinante es el estado, a través de la comisión nacional de los salarios mínimos, que directamente interviene en la fijación de salarios. Pero el sector patronal únicamente se limita a otorgar los salarios fijados por el estado.

Este establece también las condiciones jurídicas del trabajo, sanciona los contratos colectivos que se celebran -

entre sindicatos con empresas. Teóricamente, el Estado interviene en todos los conflictos de carácter económico que se suscitan en los contratos de trabajo y sanciona sus violaciones; sin embargo es considerable la importancia del sector de la población económicamente activa que tiene ingresos inferiores al salario mínimo.

Para la fijación de los salarios lo primero que hay que tener en cuenta, es que deben asegurar al trabajador y a su familia un nivel de vida adecuado, que satisfaga necesidades alimenticias, diversiones, seguridad, tomando también en su consideración su protección futura, para casos de invalidez, cesantía, jubilación y muerte.

También es necesario, tomar en cuenta las condiciones económicas de la región y la capacidad de pago de las empresas, según la rama industrial a la que pertenecen.

La escala móvil de los salarios, fundada en la variación de los precios de venta debe de controlarse, pero la capacidad de pago de empresas y de las industrias, depende de las variaciones del precio de venta.

Para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, el salario debe ajustarse al índice de variación del costo de la vida.

En los países sub-desarrollados, no se debe subordinar el aumento de los salarios y la capacidad de consumo a las necesidades de inversión.

Puesto que la demanda interna del trabajador es uno de los factores más dinámicos de la población nacional, y está en relación con su nivel de vida; entre los elementos que más influyen en la determinación de los salarios como se dijo anteriormente son: El Estado, los sindicatos, los adelantos técnicos y la contratación del trabajo.

México, el estado, a través de la comisión nacional de salarios mínimos, es la que atiende a las condiciones de cada región, socio-económica y a las necesidades normales de la vida del trabajador considerándolo como jefe de familia, conservador y reproductor de la fuerza de trabajo, tomando en cuenta también los placeres honestos que pueda disfrutar el trabajador.

La injerencia de los sindicatos, única fuerza de trabajo opositora para un mejoramiento de los salarios y sostenimiento de los mismos en el problema que nos ocupa, no está muy definida, ya que presenta dudas su papel defensor de la clase proletaria, y es criticable así mismo a los sindicatos nacionales, la inadecuada forma en que se canaliza el poder de contratación.

La definición común del desarrollo económico es: aquella que dice que es el incremento secular del ingreso, renta o producto, por habitante de un país o región.

En materia de desarrollo, mientras más alto sea el nivel de ingresos por habitante más alta es la productividad o producto obtenido por persona, ocupa en todos los sectores de la economía, esto quiere decir que el proceso de desarrollo económico es un fenómeno de incremento general de la productividad, expresada como una relación entre producción y consumo de mano de obra. (8)

Es importante hacer notar, que a cada nivel de ingresos por habitante corresponde una escritura dada a la producción.

Por lo anterior, se deduce que las teorías del desarrollo se enfocan a la elevación del ingreso per cápita, mediante la elevación de la productividad.

Sabemos que los ingresos de la mayoría provienen de los salarios, esto es que las teorías pugnan por la elevación de los salarios basados, en la mayor eficiencia del trabajador.

(8) De la Cueva Mario. op. cit. p. 547.

Los objetivos: de una política de desarrollo económico, no difieren substancialmente, como lo podemos apreciar, al examinar los siguientes propuestos:

La señora Joan Robinson, dice que los objetivos de la política del desarrollo deben ser:

1.- Aumentar la producción agrícola de manera que contribuya directamente a la reducción de la pobreza y forme un excedente para apoyar a la industria.

2.- Programar el control de la natalidad de manera que frene la tasa de crecimiento en la población.

3.- Programar la educación de manera que atraiga a toda la población, al movimiento en pro del desarrollo, y que haga posible, el cambio de método en la producción.

4.- Aumentar los medios de producción y preparar obreros, dirigentes y técnicos, para desarrollar la industria mecanizada y el transporte.

5.- Mejorar la vivienda y proporcionar servicios sociales.

Juan Timbergen dice que la política tendría los siguientes

tes objetivos:

- 1.- Crear condiciones favorables al desarrollo.
- 2.- Familiarizar al gobierno mismo, a la comunidad mercantil y al público en general, con las potencialidades y ventajas del desarrollo.
- 3.- Hacer una serie de inversiones, por lo general de tipo básico.
- 4.- Tomar medidas destinadas a facilitar y estimular la actividad y las inversiones privadas.

El principal obstáculo al desarrollo, de todos los países atrasados es la escasez del capital, la exigua capacidad de ahorro, y en general, la insuficiencia de recursos financieros.

A ello se atribuye, que el proceso de acumulación del capital y el ritmo del desarrollo sean lentos, que la técnica sea deficiente y que tales países no puedan utilizar de mejor manera sus recursos naturales y humanos.

Según esta teoría, lo que ocurre en esencia, es que el bajo nivel de ingreso global y por tanto, de inversión, ya -

que sin inversión no hay avance económico.

Por último, el efecto de los salarios demasiado bajos, significa tres formas de obstáculos al desarrollo nacional:

a) Es improbable que el obrero mal pagado sea un eficiente producto económico.

b) Los bajos ingresos de los trabajadores restringen la demanda de muchas clases de productos, y los mercados no pueden así impulsar una intensificación general de la actividad económica.

c) Es inconveniente desde el punto de vista social in justo desde el punto de vista humano, y peligrosamente desde el punto de vista político, que varios grupos de población sufran las privaciones impuestas por un nivel de vida infimo.

Como consecuencia de lo anterior podemos afirmar, que el nivel de los ingresos es una función del desarrollo económico, y lo importante es que debemos encaminar nuestros esfuerzos, hacia una apolítica económica de desarrollo.

D) PROTECCION CONTRA ABUSOS DEL PATRON

Obligación de pagar el salario en efectivo, (artículos 123, apartado A, Fracción X Constitución y 101 de la Ley Federal del Trabajo); la realización del pago en el lugar donde se presentan los servicios (artículos 123, apartado A, Fracción XXVII, de la Constitución y 5ª Fracción VIII, y 108 de la Ley Federal del Trabajo); la prohibición de retención de los salarios por concepto de multas (artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo); compensación (artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo); y descuentos (artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo. En el caso de deudas adquiridas con el patrón (artículo 123, apartado A, Fracción XXIV, Constitución y 110 de la Ley Federal del Trabajo) serán sólo exigibles hasta por el monto de un mes de salario, en la atención de que la cantidad que exceda de este límite, se entenderá automáticamente cancelada. El monto del descuento diario no podrá ser superior al treinta por ciento del excedente del salario mínimo (artículo 110, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo).

Aunque objeto de aguda polémica, los descuentos al salario podrán operarse de manera excepcional, por concepto de cuotas sindicales (artículo 110, Fracción VI, de INFONAVIT o al FONACOT (artículo 110, Fracciones II, III y VII, Ley Federal del Trabajo; cuotas para cooperativas y cajas de ahorro

(artículo 110, Fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo), o pensión alimenticia (artículo 110, Fracción V, de la Ley Federal del Trabajo); la prohibición de la reducción de los salarios, que constituye dentro de nuestro sistema una causa de separación (artículo 51, Fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo); la prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo (artículo 133, Fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo); el plazo semanal para el pago del salario tratándose de trabajo material, y quincenal, respecto a las demás actividades laborales (artículo 88, de la Ley Federal del Trabajo); el reconocimiento de la libre disposición de los salarios (artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo); así como la prohibición, salvo las situaciones expresamente contempladas en la ley, del pago de salarios en especie (artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo).

Protección contra los acreedores del trabajador. La obligación del pago directo del salario a los trabajadores (artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo); la nulidad de la cesión de los salarios (artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo); la inembargabilidad del salario (artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo).

Protección contra los acreedores del patrón. Fundamentalmente, la preferencia de créditos de los trabajadores -- (respecto a los salarios devengados en el último año y las -

indemnizaciones que se les adeuden) sobre cualquier tipo de crédito (de garantía real, fuscales o en favor del IMSS, artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo).

Protección del patrimonio familiar. La prohibición de exigir a los familiares el pago de las deudas contraídas por el trabajador (artículo 123, apartado A, Fracción XXIV, Constitución); el reconocimiento expreso del patrimonio familiar (artículo 123, Apartado A, Fracción XXVII, Constitución) en los términos de su regulación en las leyes ordinarias, y finalmente, el derecho de los beneficiarios a recibir las prestaciones e indemnizaciones adecuadas al trabajador fallecido, así como a ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes sin recurrir previamente al sucesorio (artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo).

CAPITULO IV

LAS HORAS EXTRAS

El principio Universal de la jornada de ocho horas de trabajo no puede aceptarse como un concepto rígido encerrado en un molde de hierro, sobre el cual no pueda administrarse ninguna flexibilidad; sino que por el contrario, siendo la misión del Derecho del trabajo proteger al trabajador, le es necesario tomar en cuenta al otro representado por la Empresa, cuya destrucción acarrearía la desaparición de una fuente de trabajo en detrimento de la clase trabajadora.

Dicha flexibilidad se encuentra consignada en nuestro texto Constitucional en la Fracción XI Apartado A, del artículo 123 que a la letra dice:

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

A las circunstancias extraordinarias que nos habia el

el precepto Constitucional anteriormente señalado, se le han dado distintas denominaciones: "La Ley Elga, el Código Colombiano y el Reglamento Venezolano, las han denominado, horas suplementarias; o sea como expresa el argot industrial, el sobre-tiempo (over time"(1), por nuestra parte la forma común de llamarle es "horas extras de trabajo".

Un concepto sobre las circunstancias extraordinarias nos lo da el maestro Mario de la Cueva, quien nos dice "Son aquellas que se refieren bien a necesidades de orden técnico, bien a exigencias de orden económico, doble derogación que creemos puede aceptarse por la razón ya dada de que la protección al obrero tiene como límite las necesidades del capital. Por tanto, por circunstancias extraordinarias deben entenderse todas las necesidades de orden técnico, y todas las exigencias de carácter económico motivadas por una mayor demanda de productos que obliguen a prolongar la jornada".(2) Aunque ciertamente resulta difícil lograr definir en su totalidad de una manera "a priori" dicho concepto, creemos que la opinión vertida por el Maestro Mario de la Cueva logra abarcar en lo general lo que hemos de entender por circunstancias extraordinarias.

(1) Derecho del Trabajo; R. Caldera, Segunda Edición. Librería el Ateneo, Editorial Buenos Aires-Lima-Río de Janeiro-Caracas-Montevideo-México-Barcelona. Enero de 1966.

(2) De la Cueva Mario. op. cit. p. 611.

Cuando esas necesidades de orden técnico o exigencias económicas se presentan en la empresa como circunstancias extraordinarias, el trabajador está obligado a prestar sus servicios, aún fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Estos servicios, los cuales llamaremos servicios extraordinarios, - "Son una prolongación de la actividad normal de la empresa"- (3), cuyos dos elementos principales han quedado determinados en la ejecutoria del 12 de Agosto de 1936 Eulogio Celorio y coags. "Los requisitos señalados para el servicio extraordinario, esto es, la prolongación, de la jornada ordinaria y la utilidad extrapara la empresa, lo que no existe tratándose de un segundo empleo".(4) Estos dos requisitos para que el servicio extraordinario tenga el carácter de tal son por una parte que el servicio que se va a prestar sea una prolongación de la jornada ordinaria, y por otra, que en razón de ese servicio exista una utilidad extra para la empresa. Estos dos requisitos son los que la Suprema Corte de Justicia ha tomado de base para determinar que en aquellos casos en que se trate de un segundo empleo no se presenta el servicio extraordinario, porque la Constitución ha fijado la jornada máxima de ocho horas para proteger la salud del tra-

(3) Idem. p. 609.

(4) Ejecutoria 12 de Agosto de 1936, toca /36/1 Eulogio Celorio y Coags. Cuarta Sala, Derecho Mexicano de Trabajo. - Mario de la Cueva. Editorial Porrúa, Sexta Edición. México, 1961. p. 609.

bajador y puede darse el caso que un trabajador trabaje dos turnos en la misma empresa, en detrimento de su salud y en perjuicio de la empresa, puesto que por su cansancio su rendimiento es menor; además la Constitución al señalar el pago de salario doble en los casos de servicios extraordinarios, está suponiendo una utilidad extra para la empresa, cosa que no se presenta al tratarse de un segundo empleo, por la razón de que la Empresa bien puede contratar a otro trabajador para que el servicio extraordinario tenga tal carácter no debe tratarse de un segundo empleo.

Siguiendo con los principios generales que le dan forma a la jornada máxima de ocho horas, a pesar de la flexibilidad consignada en la fracción XI, Apartado A, del artículo 123 Constitucional, el legislador limitó el servicio extraordinario a no más de tres horas diarias, ni más de tres veces consecutivas; sin embargo este precepto permitirá jornadas hasta de once horas diarias, salvando únicamente el cuarto día; frente a esta situación que propiciaba el precepto Constitucional, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 74 establece: "Cuándo por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana", esta disposición interviene en defensa de la clase trabajadora al señalar concretamente que el servicio extraordinario no podrá exceder más de

tres veces en una semana, a pesar de lo señalado en la Constitución, disposiciones que no se contraponen en virtud de que hemos de apegarnos a la que otorgue mayor protección al obrero, esto es a la Ley Federal del Trabajo, toda vez que obedece al principio proteccionista que informa al Derecho del trabajo como Derecho de clase.

Un problema debatido en la doctrina es el referente a la determinación de si existe o no obligación del trabajador de laborar cuando se presentan las circunstancias extraordinarias; al respecto encontramos que la discrepancia se centra entre el principio de la jornada máxima de trabajo como un derecho que se otorga a la clase trabajadora y las necesidades de subsistencia de la empresa; dos conceptos en conflicto frente a los cuales es necesario encontrar la solución más apegada a Derecho.

Por una parte Carlos García Oviedo nos dice: "Que si bien el patrono puede acordar un servicio extraordinario dentro de los límites de tiempo máximo consignado en la Ley puede el obrero negarse a prestarlo".(5) Otras opiniones inclinan a considerar que el trabajador está obligado a prestar servicio extraordinario, en aquellos casos en que se trate -

(5) De la Cueva Mario. op. cit. p. 612.

de un trabajo contrato con estipulación expresa sobre la jornada extraordinaria, misma que no pueda ser mayor que el máximo que señala la fracción XI, apartado A, del artículo 123 Constitucional. Estos pensamientos concluyen en suponer que en lo general del servicio extraordinario no es un derecho que la ley otorga a la empresa, ni es una obligación del trabajador prestarlo, salvo en los casos de trabajo contrato con estipulación expresa.

Frente a estas opiniones hemos de argumentar que siendo la empresa una fuente de trabajo, cuyo detrimento por razones económicas o técnicas, acarrea perjuicio al trabajador, es una obligación del obrero prestar servicio extraordinario en aquellos casos en que se presentan circunstancias extraordinarias de las que nos habla la fracción XI, apartado A, del Artículo 123.

Por nuestra parte hemos utilizado el concepto que señala la Constitución en virtud de ser más restringido que el que utiliza la Ley Federal del Trabajo, cuando nos habla de "circunstancias especiales" toda vez que el primer concepto ofrece mayor protección al trabajador.

Inclinamos nuestro pensamiento en el sentido de considerar que al patrón le corresponde el derecho de determinar cuando se presentan estas circunstancias extraordinarias, --

haciendo a un lado el supuesto derecho que se le ha pretendido dar al trabajador a no prestar servicio extraordinario cuando él considere que no se han presentado circunstancias extraordinarias; al efecto la ejecutoria de 5 de abril de 1943, Amparo Directo 7927/42/1 establece: "Es indudable que de acuerdo con lo establecido por el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, el patrono tiene derecho a pedir a sus trabajadores que presten servicios en horas extraordinarias y que tal derecho no tiene otra restricción que la que él mismo establece, o sea, la relativa a que el trabajo después de la jornada ordinaria legal no podrá exceder de tres horas diarias, no de tres veces en una semana; debiendo entender que las circunstancias especiales de que habla dicho precepto como requisito para que la jornada ordinaria de trabajo pueda continuarse, con prestaciones de servicios en horas extraordinarias, quedan sujetas a la determinación del mismo patrono, dentro de las necesidades propias de su negocio, tanto porque a él corresponde la dirección en la mejor realización del trabajo, como porque teniendo en cuenta que el desempeño de servicios en horas extraordinarias implica un desembolso mayor de salario de su parte conforme a lo prevenido por la fracción XI, Apartado A, del artículo 123 constitucional, es lógico suponer que ese aumento en el pago de salarios, solo podrá aceptarlo el patrono por necesidades imprescindibles, que son precisamente las circunstancias especiales a que se refiere el mencionado artículo

74. (6). En lo general nos apegamos a este criterio, con salvedad de que debería hablar la ejecutoria de "circunstancias extraordinarias" como se refiere la constitución y no de "circunstancias especiales" de que habla la Ley Federal del Trabajo, que como anteriormente lo señalamos es un concepto muy amplio, motivo por el cual acarrea perjuicio el trabajador, mientras que el primero por su naturaleza restringida no puede tener carácter de permanencia ni de periodicidad y por lo tanto no puede estársele obligado al trabajador a prestar servicios extraordinarios constantemente.

El pago que por prestar servicios extraordinarios le corresponde al trabajador el de un 100% más del salario normal, aún en aquellos casos en que el servicio extraordinario exceda del máximo de tres horas diarias que señala la ley, como nos lo fundamenta la Jurisprudencia Definida de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice:

"PAGO FORZOSO DE LAS HORAS EXTRAS DE TRABAJO. La fracción XI del artículo 123 Constitucional, señala el número máximo de horas extraordinarias de trabajo para los obreros; pero la infracción por estos de la citada disposición, no puede implicar el que pierdan el producto de su trabajo en

(6) De la Cueva Mario. op. cit. p. 614.

provecho del patrono y que éste quede exento de la obligación de remunerárselos". (7) Tal criterio sustentado por nuestro más alto tribunal, lo encontramos justo, por la razón de que el servicio extraordinario significa una utilidad a pagar doblemente, pues en caso contrario significaría un enriquecimiento ilícito para el patrón.

II) LAS INDEMNIZACIONES A LOS TRABAJADORES

Ajustada a un término genérico, la indemnización laboral podría definirse como la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad. La indemnización es, en el lenguaje corriente, la entrega de una suma de dinero equivalente a una parte del salario que ha devengado el trabajador, para resarcirlo de la falta de ocupación en que se encuentre en un momento dado, debida a causas ajenas a su voluntad; o para temperar esta circunstancia; por analogía han sido extendidos sus efectos al pago de una compensación por incapacidad o muerte del trabajador, a

(7) Tesis 532. Tomo XLI Pineda Daniel. Tomo XLII Hoyos Margarita. Tomo XLIV Servín Petra. Tomo XLV Salazar Fernández Alfredo. Tomo XLIX Celosio Eulogio y Coags. Apéndice al Tomo XCVII de la quinta época del semanario judicial de la Federación.

consecuencia de un riesgo de trabajo. El derecho a la indemnización es el resarcimiento en beneficio del trabajador, - por la terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a él.

Siete características definen a la indemnización laboral, según los autores Roust y Durand:

a) La indemnización debe ser exclusiva de una relación de trabajo;

b) Es obligatoria para el patrón, ya sea que tenga su origen en la ley, en el contrato o en una sentencia arbitral;

c) El derecho del trabajador a percibir cualquier indemnización ha de estar subordinado al hecho de la prestación del servicio durante un determinado tiempo, en cualquier empresa;

d) La relación de trabajo debe quedar disuelta una vez hecha efectiva la indemnización;

e) La disolución del contrato de trabajo ha de provenir del empresario, sea o no el despido injustificado; para estos autores no es factible como ocurre en la legislación mexicana, que el trabajador pueda por sí mismo, aun cuando -

sea por causas imputables al patrón, quien rescinda su contrato de trabajo;

f) El empresario siempre será liberado de cualquier obligación si la disolución es consecuencia de una falta grave en que haya incurrido el trabajador;

g) Está reservada a favor del personal para la cual -- ha sido constituida, no se extiende a otra persona o grupo; para ellos la indemnización a los familiares del trabajador obedece a otro principio, pero no el normal pago de indemnizaciones.(8)

Otras características que podríamos distinguir son las siguientes: en algunas legislaciones no quedan comprendidos dentro de sus beneficios y efectos legales los trabajadores temporales; en otras es preciso el haber cumplido determinado mínimo de antigüedad de servicios para tener derecho a -- ella, y en la mayor parte su procedencia se restringe a los casos de despido arbitrario.

El pago de toda indemnización laboral responde, por lo tanto, al principio de estabilidad y permanencia en el traba

(8) Castorena. op. cit. p. 193.

jo, atributo actual al llamado derecho al trabajo elevado en varias constituciones a garantía constitucional. La estabilidad ha venido a ser una institución jurídica por virtud de la cual el despido injustificado importa la obligación de cubrir una indemnización. No puede hablarse de indemnización presupone, por ello, el carácter ilícito del despido y tal ilicitud, presupone a su vez, el derecho del trabajador a la conservación del empleo hasta que intervenga una causa que justifique la disolución de un vínculo contractual de cualquier naturaleza. Con esto no pretendemos que la indemnización tenga el carácter de una sanción, sino más bien el de una compensación por la falta de retribución económica cuando sobreviene una separación injusta.

El fundamento de toda indemnización laboral surgió -- cuando tuvo lugar el despido sin justificación. Para Unsain la indemnización por despido constituyó una especie de salario diferido, esto es, la entrega de una parte adicional del sueldo que en cierta forma es descontada durante la existencia de la relación de trabajo y pagada después en el momento de su extinción; para este autor se encuentra comprendida -- "en la noción de la retribución de una prestación, en un contrato sinalagmático por excelencia, como es la relación de trabajo". En la legislación peruana o boliviana, por ejemplo, el trabajador, después de un período de servicios (7 u 8 años) tiene derecho a una indemnización aun cuando se retire voluntariamente. Pero tal situación, para Unsain, no es

congruente con la doctrina, porque en esta forma "se desvirtúa el concepto de indemnización, que no es un premio al - - buen comportamiento del empleado o al hecho de haber permanecido durante un determinado periodo en sus labores, sino un resarcimiento por razón del desgaste orgánico y del perjuicio sufrido". (9)

El rigor, la indemnización es una especie de resarcimiento de daños a que el patrón se encuentra obligado, como ya se ha expresado, en el caso de que interrumpa la relación de trabajo sin justa causa. El pago por antigüedad obedece a criterio distinto; puede verse este pago, según expresa Barassi, como "una especie de premio por los méritos genéricos que un trabajador pudo adquirir con su permanencia no interrumpida en una misma empresa; se le puede conceptuar como una gratificación especial por la laboriosidad o permanencia en un empleo, pero no constituirá legalmente una indemnización". Examinemos este pensamiento, en forma somero, a la luz de la legislación positiva, antes de analizar el contenido de la legislación Mexicana.

La ley francesa establece que quien pone fin, unilateralmente, a la realización de trabajo, tiene la obligación -

(9) Trueba Urbina. p. 176.

de indicar las razones que le indujeron a la adopción de tal determinación, cuyo fundamento debe ser discutido ante los tribunales. Si éstos estiman que hubo un abuso de derecho por parte del empresario o patrón, el trabajador tiene derecho a su vez al resarcimiento de daños. Según la ley alemana el empleador tiene la facultad de elegir, en el caso de revocación del despido, pronunciada por un tribunal del trabajo por falta de motivos justos, entre la reincorporación del empleado despedido injustificadamente. Y en los países nórdicos (Suecia, Noruega y Dinamarca) toda separación, justificada o injustificada, obliga al pago de una indemnización, cuyo monto varía según se tengan o no motivos justificados para proceder a ella; solamente en los casos de faltas graves se carece de todo derecho a percibirla. En casi toda la legislación latinoamericana el pago de indemnización procede frente a un despido injusto sería prolijo hacer una referencia a cada una de las leyes respectivas.

En la ley mexicana desde el constituyente de 1917 quedó como garantía del trabajador el pago de una indemnización bajo determinadas circunstancias. Se dijo que si un patrono se negaba a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por una junta de conciliación y arbitraje, independientemente de darse por terminado al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resultase del conflicto. Y otra disposi-

ción agrego: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono, o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él" (artículo 123 Constitucional fracciones XXI y XXII).

Tres consideraciones en torno a la indemnización laboral surgen de estas normas constitucionales. Primera, independientemente de la característica que la doctrina ha impuesto al pago de una indemnización, encontramos otras que ya no derivan, por así decirlo, de la relación laboral, sino de circunstancias diferentes. Tal es el caso de la rescisión del contrato de trabajo, hecha unilateralmente por el trabajador, cuando se retira del servicio por falta de probidad del patrono, por recibir malos tratamientos de éste, en lo personal o en la persona de su cónyuge, padres, hijos o

hermanos. Resulta tan subjetiva esta causal rescisoria, que sólo los tribunales del trabajo estarán en posibilidad, pensando las condiciones de cada caso particular, de una determinación justa y como consecuencia, de una condena al pago de cualquier indemnización por estos conceptos.(10)

Segunda, la Ley Federal para Trabajadores al patrono en caso de un despido injustificado, a no reinstalar al trabajador, siempre que sea resarcido mediante el pago de una indemnización, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; cuando no sea posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; en los casos de los trabajadores de confianza; en el servicio doméstico y cuando se trate de trabajadores eventuales. La justificación doctrinaria que se ha dado, ha sido en el sentido de que se trata de medidas procesales que no afectan el fondo de la institución, necesarias para que sea adecuada la relación de trabajo (artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo).

Tercera, existen otras causales de rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador que quizás encuentren mejor justificación, que dan origen así mismo al pago -

(10) De la Cueva Mario. Op. cit. p. 300.

de una indemnización: el reducir el patrono el salario del trabajador o el no cubrirlo en el lugar y fecha convenidos; la existencia de un peligro grave para la seguridad o la salud del trabajador o de su familia; por carecer el establecimiento de las condiciones higiénicas señaladas por la ley o cuando no se cumplan las medidas preventivas; cuando el patrono comprometa, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él (artículos 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo). La extensión de dicho pago a situaciones de índole reglamentaria propiamente dichas, ha sido motivo de duras críticas pues por otra parte ha quedado a cargo de las autoridades administrativas del trabajo determinar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, siendo inclusive consecuentes los tribunales, en liberar a los patronos de tales responsabilidades, de contar éstos con las licencias y autorizaciones legales para el correcto funcionamiento de sus actividades, cualquiera que sea la índole del establecimiento.

En resumen, es quizás la legislación mexicana la más liberal en materia de cumplimiento de indemnizaciones laborales, pero al mismo tiempo la que permite mayor subjetividad en la apreciación jurídica de la obligación patronal. Por esta razón adoptamos como principio justificante el que expresara, en alguna ocasión Mario de la Cueva: la norma de --

una indemnización laboral, no debe buscarse en las causales que puedan darle origen, sino en el principio rector de toda relación de trabajo: el derecho del trabajador a permanecer en él mientras no se presenten circunstancias extremas que obliguen a su ruptura. En este sentido reiteremos nuestra idea inicial: la indemnización es sólo una forma de resarcir al trabajador cuando por causas ajenas a él se ve obligado a desempeñar su actividad ordinaria. Y en este sentido tenemos también el pago de cualquier incapacidad o la indemnización por muerte a consecuencia de un riesgo profesional (artículos 483 a 503 de la Ley Federal del Trabajo). (11)

III), LAS HORAS EXTRAS COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO.

La Ley Federal del Trabajo, define el salario como la retribución que deba pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Analizando los elementos integrantes del salario, la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931, en su artículo 86, expresa: "el salario comprende además de los pagos hechos por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habbitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor o dinaria.

(11) De Buen Lozano. op. cit. p. 410

En la Nueva Ley Federal del Trabajo promulgada en 1970, aparecen nuevas innovaciones en materia del salario, el cual lo integran los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Según lo expresa el artículo 84, del mencionado ordenamiento.

La Ley anterior se refería a las prestaciones entregadas a cambio de la labor ordinaria; la reforma es de importancia, porque ahora los pagos hechos por tiempo extraordinario de trabajo, debe computarse como formando parte del salario, quedando excluidos por su propia naturaleza los pagos hechos por gastos y vitáticos, ya que dichas sumas se entregan al trabajador como medios para poder realizar el trabajo y no por el desgaste de energía sufrido por el trabajador durante su jornada de trabajo.

Otra innovación y a la vez parte integrante del salario es el pago del aguinaldo anual, que deberá cubrirse antes del día 20 de diciembre de cada año, que será equivalente a 15 días de salario por lo menos. Estos pagos ya aparecían convenidos en algunos Contratos Colectivos de Trabajo, cuando las empresas correspondientes han podido aceptarlo de acuerdo con su potencialidad económica, esto tiene razón evidente, en la costumbre que se ha extendido entre no-

sotros de hacer regalos con motivo de la Navidad o celebrar este acontecimiento con erogaciones a las normales.

Es necesario hacer la aclaración, que dentro de las primas, la prima de antigüedad no forma parte integrante del salario, en virtud de que ésta consiste únicamente en abonar cada año, en una cuenta especial, en favor de cada trabajador el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores -- que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios por lo menos. Así mismo -- se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la -- justificación o injustificación del despido.

Las disposiciones sobre el salario tienen una doble -- finalidad:

Primero: Que los trabajadores obtengan un salario que compense efectivamente el servicio prestado.

Segundo: Garantizar la percepción real del mismo salario.

Cuando el trabajador de manera constante y a cambio de su trabajo obtiene determinada ventaja económica, es preciso, considerarla para el futuro como parte integrante del salario

La determinación del total de las prestaciones que comprenden los salarios deben buscarse ante todo, en los Contratos Colectivos de Trabajo o en los documentos en que consten las condiciones para la prestación de los servicios.

Las prestaciones que han sido discutidas en la doctrina nuestra y en la extranjera son:

- a) La propina
- b) Las asignaciones familiares

La propina particularmente en hoteles, restaurantes, centros de diversión, hospitales y en general, en los establecimientos que tienen por misión prestar servicios públicos.

Se puede definir la propina diciendo: Que es una cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación independientemente del precio que pagan por las mercancías adquiridas o consumidas, o por servicios recibidos, al trabajador que personalmente les atiende y cuyo objeto es testimoniar satisfacción por el tratamiento recibido.

Se conocen dos sistemas doctrinales generales:

Primero: El sistema alemán que consiste en finar un porcentaje sobre el consumo del cliente.

Segundo: El sistema que pudiéramos llamar latino que deja en libertad a los clientes, para entregar una cantidad variable.

El primero de estos sistemas, ofrecen unidad y uniformidad.

El segundo, abandona a la intención individual de cada trabajador el procurar propinas más altas.

Una primera cuestión y la más importante de todas se refiere a la naturaleza de la propina, pues en diversas ocasiones, se ha negado que la propina equivalga al salario de lo que se concluye que la relación jurídica en la cual la retribución asignada al trabajador consiste en las propinas -- que recibe, no es una relación de trabajo; la relación individual de trabajo dicen los defensores de ésta (postura) comprende: cinco terminos a saber:

- a) El trabajador;
- b) El patrón;
- c) La prestación de un servicio personal;

- d) la subordinación jurídica;
- e) la retribución;

si falta uno de estos elementos, desaparece la relación de trabajo; ahora bien, la propina no es una retribución pagada por el empresario, ni constituye una obligación a su cargo, por lo que, la relación jurídica en la que se estipula que la retribución del trabajador consistirá en las propinas que reciba, no es una relación de trabajo.

La propina agregan los argumentistas de la mencionada doctrina, no es el pago del salario hecho por el patrón, sino una cantidad pagada por un tercero; si se aceptara la propina como la retribución debida por la relación de trabajo - esta relación comprendería un término más, que es el tercero beneficiario de los servicios.

La propina, no puede asimilarse al salario a comisión; éste es la retribución que paga el empresario, por cada una de las operaciones que realiza el trabajador en beneficio de la empresa; en el salario a comisión, el adquirente de las mercancías paga, exclusivamente, el valor de la mercancía, en tanto la propina, es una cantidad que cubre el beneficiario de los servicios, no por el valor de ellos, sino para testimoniar su satisfacción por el tratamiento que recibió.

Otros tratadistas consideran, que la propina, es una especie de participación en las utilidades de la empresa y parece también desprenderse de sus exposiciones que la propina, como el elemento único de retribución, haría participar al trabajador en los riesgos de la empresa, lo que no es posible. Pensamos que en la Nueva Ley Federal del Trabajo en la que se estipule que la única retribución sería las eventuales propinas que reciba el trabajador: En consecuencia el trabajador sólo está al servicio de la empresa y es el patrón el que debe cubrir la retribución, y en ningún momento el trabajador soporta riesgos de empresa y solamente el patrón puede despedir al trabajador y no la clientela.

La propina, no puede ser la remuneración única que perciba el trabajador. En todo caso, es una prestación complementaria, pero no puede ser la prestación básica. Naturalmente, que puede y debe tomarse en cuenta para la fijación del salario y que la parte de éste que deba cubrirse en efectivo puede ser mayor o menor de acuerdo con las posibilidades de obtener pequeñas o importantes propinas.

La propina, debe computarse en el salario en el caso de indemnización que recibe el trabajador por su trabajo.

Las asignaciones familiares se definen diciendo: que son un subsidio que se cubre a los trabajadores por el hecho

FALTA

PAGINA

112

el salario derivado de la producción del trabajo.

Las reglas más importantes que se observan en las Legislaciones extranjeras son:

a) El derecho a una asignación familiar toma su origen en el nacimiento de cada uno de los hijos.

b) Las asignaciones familiares, son independientes del salario, de tal manera que la suspensión o terminación, de las relaciones de trabajo no pone fin a la obligación de cubrir las.

c) El momento de las asignaciones familiares, es variable en cada estado y su circunstancia.

d) Las asignaciones familiares, gozan de una protección absoluta en lo que se refiere a embargos, descuentos, compensaciones.

e) Las asignaciones familiares, no se pagan necesariamente al trabajador, sino a la persona que, de hecho tiene a su cuidado los niños.

Actualmente se han incluido, en el régimen del Seguro Social y esta transformación obedece a las ideas dominantes de igualdad y seguridad social.

PROPUESTAS

- PRIMERA. LA URGENCIA DE LEGISLAR PORQUE EN EL SECTOR OBRERO PREVALECE SALARIOS QUE SON MUY BAJOS O INFERIORES QUE NO CORRESPONDEN A LA SATISFACCION VERDADERA DE LAS NECESIDADES DEL OBRERO.
- SEGUNDA. PROPONER EN EL SECTOR EMPRESARIAL EL SALARIO POR HORA PERMITIENDO EL CONTROL DE LOS TRABAJADORES, - MANTENIENDO LOS TOPES DE HORAS, ES DECIR; SALARIO POR HORA.
- TERCERA. LIBERARSE DE LA POLITICA IMPOSITIVA QUE PREVALECE EN LAS ORGANIZACIONES OBRERAS Y PATRONALES CON EL OBJETO DE REDUCIR LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO YA QUE VA EN CONTRA DE LA PROCUCTIVIDAD NACIONAL.
- CUARTA. ACABAR CON EL PROTECCIONISMO QUE SE PROPORCIONA A LA INVERSION EXTRANJERA Y QUE NUESTRO PAIS TENGA - UN ACCESO LIBRE EN EL MERCADO.
- QUINTA. SE REQUIERE DE UNA LEY QUE COMPITA CON LOS OTROS - PAISES (ESTADOS UNIDOS Y CANADA) TUTELANDO CABAL- - MENTE A LOS TRABAJADORES.

BIBLIOGRAFIA

1. ARQUELLES PIMENTEL, ANTONIO. LA EFICACIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDITORIAL KRATOS. MEXICO, 1978.
2. BORJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO. DERECHO DEL TRABAJO. -- EDITORIAL UNAM. MEXICO 1981. 3a. EDICION.
3. BUEN LOZANO, NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I. -- EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1979. 3a. EDICION.
4. CASTORENA, JOSE DE JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO. EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1976. 5a. EDICION.
5. CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL EDITORIAL TRILLAS. MEXICO, 1982. 2a. EDICION.
6. CUEVA MARIO, DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EDITORIAL PORRUA. TOMO I. EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1984. 9a. EDICION.
7. DAVALOS, JOSE. DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL UNAM. MEXICO, 1985. 1a. EDICION.
8. DIAZ MIRON, LUIS MANUEL. REFORMAS LABORALES. EDITORIAL - FUTURA. MEXICO, 1980.

- 9 DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. TOMO II. EDITORIAL UNAM. MEXICO, 1985.
- 10 ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. TOMO VII. EDITORIAL DRISKILL. BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1979.
- 11 ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. TOMO XXVI. EDITORIAL DRISKILL. BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1979.
- 12 ESQUIVEL OBREGON, TORIBIO. APUNTES PARA LA HISTORIA DEL DERECHO EN MEXICO. TOMO I. EDITORIAL PORRUA. MEXICO - 1984 2a. EDICION.
- 13 FLORES GOMEZ GONZALEZ, FERNANDO. NOCIONES DE DERECHO POSITIVO MEXICANO. EDITORIAL PORRUA. MEXICO. 14a. EDICION.
- 14 GIBSON, CHARLES. LOS AZTECAS BAJO EL DOMINIO ESPAÑOL. - EDITORIAL SIGLO XXI. MEXICO, 1984. 8a. EDICION
- 15 GUERRERO LOPEZ, EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1979. 10a. EDICION.
- 16 KENETH, JOHN. MEXICO BARBARO. EDITORIAL COSTA AMIC. - MEXICO, 1982.

- 17 MANCISIDOR, JOSE HISTORIA DE LA REVOLUCION MEXICANA. - EDITORIAL COSTA AMIC. MEXICO, 1976. 16a. EDICION.
- 18 MARGADANT, GUILLERMO. EL DERECHO PRIVADO ROMANO. EDITORIAL ESFINGE. MEXICO, 1982. 11a. EDICION
- 19 MIRANDA, JOSE. HISTORIA DE MEXICO. EDITORIAL ECLA. - MEXICO, 1980. 2a. EDICION.
- 20 MORENO, MANUEL M. LA ORGANIZACION POLITICA Y SOCIAL - DE LOS AZTECAS. EDITORIAL CEHAM. MEXICO, 1981.
- 21 QUIRARTE, MARTIN. VISION PANORAMICA DE LA HISTORIA DE MEXICO. EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1979. 12a. EDICION.
- 22 SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO. APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO. FACULTAD DE DERECHO. UNAM. MEXICO, 1991.
- 23 TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. - EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1972. 2a. EDICION.

LEGISLACION

- I: LEY FEDERAL DEL TRABAJO.