

34
24.



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO**

CLAVE 879309

**LA IMPLANTACION DEL SALARIO POR HORA
· EN MEXICO, SU INCONVENIENCIA**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

GABRIELA GUADALUPE NUÑEZ SANCHEZ

ASESOR :

LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES

CELAYA, GTO.

MARZO DE 1998

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

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

DEDICATORIAS.

A DIOS . . .

POR HABERME DADO EL PRECIOSO DON DE LA VIDA, Y POR SER MI LUZ EN LOS MOMENTOS DE OBSCURIDAD.

A MIS PADRES . . .

**MA. GUADALUPE SANCHEZ RAMIREZ.
RAFAEL NUÑEZ GAVIÑA.**

POR SU CARIÑO, COMPRENSION Y POR HABERME DADO LA OPORTUNIDAD DE SER ALGUIEN EN LA VIDA.

A MI HERMANO . . .

ING. JUAN CARLOS NUÑEZ SANCHEZ.

POR SU GRAN AYUDA Y APOYO EN TODO MOMENTO DE MI VIDA.

A MIS AMIGAS . . .

POR SU AMISTAD SINCERA E INCONDICIONAL Y POR ESTAR CONMIGO EN TODOS LOS MOMENTOS DE MI VIDA.

A MI ASESOR.

LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES . . .

POR SU GRAN AYUDA, APOYO, Y DEDICACION EN LA ELABORACION DE ESTE TRABAJO Y POR SU GRAN AMISTAD.

I N D I C E

PAGINA

INTRODUCCION.

I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

1.- EL DERECHO PRECOLONIAL.	2
2.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA.	5
3.- EL MEXICO INDEPENDIENTE.	10
4.- EL PORFIRIATO.	14

II. EL CONTRATO DE TRABAJO EN MEXICO.

1.- LA REGULACION EN LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917.	22
2.- LA LEY LABORAL DE 1931.	33
3.- ELEMENTOS DEL CONTRATO.	36

III. LA LEY LABORAL DE 1970.

1.- CONSIDERACIONES GENERALES.	49
2.- LA RELACION Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	50
3.- EL CONCEPTO ACTUAL DE SUBORDINACION.	34
4.- LOS TIPOS DE CONTRATO LABORAL.	56

IV. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

1.- VACACIONES.	69
2.- PARTICIPACION DE UTILIDADES.	74
3.- PRIMA DE ANTIGUEDAD.	83
4.- SEPTIMOS DIAS.	87
5.- JORNADA EXTRAORDINARIA.	91
6.- EL SALARIO.	95

V. EL SALARIO HORA EN MEXICO.

1.- ANTECEDENTES GENERALES DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE.	105
2.- ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE.	109
3.- EL SALARIO HORA EN MEXICO.	114

CONCLUSIONES.	122
-----------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.	128
-----------------------	-----

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

Actualmente han surgido múltiples cambios en México en todos los ámbitos de la vida, tanto en lo social, en lo político como en lo económico, porque nuestro país ha iniciado una etapa de apertura y transición; en este marco, es que se firmó el Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Con la entrada en vigor del Tratado Comercial en cuestión, se consideró un cambio en la actitud de nuestro pueblo, a efecto de modernizar todos nuestros campos de acción; así, en el medio laboral surgió la inquietud de la clase patronal de implantar el sistema de pago por hora a efecto de aumentar la productividad de nuestras empresas y poder competir con las que iniciaran operaciones provenientes del extranjero.

Ante este anuncio del sector empresarial mexicano, la clase trabajadora, a través de sus organismos de representación, dieron a conocer su temor de que dicha medida fuera implantada a nuestra legislación, manifestando su negativa y rechazo a tal medida, por considerarla atentatoria a sus conquistas laborales.

Es debido a estas posiciones encontradas en que surge

mi interés de realizar una investigación acerca de las consecuencias que acarrearía la modificación de la Ley Federal del Trabajo y la introducción del pago por hora como forma de pago al trabajador, analizando previamente algunos aspectos de la evolución de la legislación laboral mexicana, de la propia historia del movimiento de la clase trabajadora, de las diversas prestaciones y condiciones de trabajo que en ese devenir han logrado, y finalmente llegar a la conclusión de que si sería conveniente, o en su caso, perjudicial para el trabajador el pago por hora en adecuación de nuestras leyes laborales al Tratado de Libre Comercio.

I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

1.- EL DERECHO PRECOLONIAL.

El Derecho Laboral, organizado sistemáticamente, nace en los inicios del siglo XX, sin embargo, es necesario, para la comprensión de este trabajo y de la propia evolución de sus instituciones, remontarnos a sus antecedentes más inmediatos.

El trabajo, es un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.¹ En el México Precortesiano, grandes civilizaciones se sucedieron en el territorio actualmente ocupado por nuestro país: primero, la olmeca, cuyo florecimiento ocupa los últimos siglos anteriores a la Era Cristiana; luego, la Teotihuacana y la del antiguo Imperio Maya (de los Siglos III a IX de nuestra Era); después, la Tolteca, en Siglo X que fertiliza los restos de la primera civilización maya y da origen, en Yucatán, al Nuevo Imperio Maya; y finalmente, la Azteca, ramificación de la Chichimeca, con absorciones Toltecas y en íntima convivencia con la Texcocana. En la periferia de estas culturas fundamentales se encuentran otras como la

1. Diccionario Porrúa de la Lengua Española, preparado por RAULY Poudevida Antonio, Editorial Porrúa, S. A., México, 1963, p. 758.

Totonaca en la zona costera del Golfo, la Zapoteca y la Mixteca en el sureste, y la Tarasca del lado del Pacífico.²

Estas grandes culturas procuraban la riqueza y su base de generación de la misma era mediante la conquista y el vasallaje. Por tanto, se pueden considerar como pueblos guerreros, ya que sometían a otros y su principal fuerza de trabajo se encontraba en la esclavitud a que sometían a los prisioneros de guerra y en su conjunto a los conquistados.

En la actualidad, no se tienen noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial; la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos.

Sin embargo, se tiene certeza de las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos, ya que por los vestigios arqueológicos encontrados podemos afirmar que las más comunes labores eran las de oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, zapateros, fabricantes

2. MARGADANT S. Guillermo Floris, Introducción al Estudio del Derecho Mexicano, Editorial Esfinge, México, 1986, p. 10.

de armas, etc. Los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

Los artesanos y obreros libres, generalmente formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios titular y festividades exclusivas. En realidad pude haber en esta interpretación, que nos presenta una imagen muy parecida a la de los colegios romanos, una transposición semejante a aquella en que incurrieron los conquistadores al calificar de Emperador a la manera europea, tanto a Moctezuma como a Cuauhtémoc, sin considerar la realidad de su función mítica, política y religiosa, en una sociedad original y no asimilable a la organización política española.

Nada se sabe tampoco respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.³

3. DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986, p. 285.

2.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA.

La Nueva España, toda vez que era una colonia del reino peninsular español, cuyas autoridades eran impuestas por el monarca, no contaba con un cuerpo legislativo propio, por tanto, sus normas provenían de aquél; que en su conjunto fueron llamadas Leyes de Indias.

La legislación de Indias no requiere de mayores justificaciones, su importancia radica en reconocer que es modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado.

Así, en este punto se tratará de dar una perspectiva muy general sobre las principales disposiciones que contenían estas Leyes de Indias en materia laboral.

a) Contemplaba la idea de la reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de 8 horas expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó que los obreros trabajaran 8 horas repartidas convenientemente.

c) Los descansos semanales establecidos en la Ley

XVI del Título I, que ordenaba que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guardar. Asimismo la Ley XII, Título VI del Libro III, ordenaba que los sábados se alzara de obra una hora antes para que se pagaran los jornales.

d) El pago del séptimo día establecida en la real cédula de 1606 que disponía: "que les den a los indios y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes por la tarde de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni en otra fiesta de guardar ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni de tenerlos mas tiempo del referido, por ninguna vía."

e) La protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. La Ley X, Título VII del Libro VI de la Recopilación, ordenaba que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna, y sin engaño o fraude. La Ley X, Título XV del Libro

XI ordenaba que se pagaran con puntualidad a los indios en las minas los sábados por la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encontraba establecida en la Ley VII del Título XIII del Libro VI, que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o hierba del paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciera, en multa, por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero.

f) La tendencia a fijar el salario se encuentra en la disposición dictada por el virrey Enriquez en 1576 que ordenaba se pagaran 30 cacaoes al día como salarios a los indios masehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterey, dispuso que se cubrieran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios, y en la de 1603 dictada por el mismo Conde establece un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole.

g) La protección a la mujer encinta, es visible en las Leyes de Burgos, en la que también se establecía que la edad necesaria para ser admitido al trabajo era de catorce años.

h) La protección contra labores inasalubres y peligrosas se establecía en la Ley XIV del Título VII del Libro VI,

que entre otras cosas prohibía que los menores de dieciocho años acarearan bultos y que no pasara de dos arrobas la carga que transportaran los indios, y que se tomaran en consideración la calidad del camino y otras consideraciones.

i) El principio procesal de verdad sabida operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X del Libro V.

j) El principio de las casas higiénicas estaba previsto por el capítulo V de la Real Cédula dictada por el virrey Antonio Bonilla, en 1790 que decía: "Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto, destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos."

k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad aparecen consagrados en el Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas, que en lo conducente disponía: "Los amos están obligados en mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan

de correos a largas distancias les pagarán los justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntarán como si los hubiesen trabajado".

A pesar de todas estas disposiciones de las Leyes de Indias sobre el tratamiento de los trabajadores de aquella época, no siempre se cumplían de manera fielmente, entre las causas que impidieron dicho cumplimiento se encuentran las siguientes:

Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que había de tener las Leyes de la Recopilación de Indias, decía: "Que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras, no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber causado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas"; otras veces por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podría traer con los otros segmentos de la economía colonial, otra en fin, la contradicción de unas

leyes con otras.

De esta forma las disposiciones dictada para la Nueva España, no pueden negarse a éstas el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora, en el siglo XX nos parece excelente. En realidad las Leyes de Indias perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica.⁴

3.- EL MEXICO INDEPENDIENTE.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que se podría considerar derechos de los trabajadores en ninguno de los Bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia ni una vez consumada ésta.

El Bando de Hidalgo ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte (1810).

4. DE BUEN Lozano Néstor. ob. cit., p. 284-288.

Los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, determinaban, igualmente, la proscripción de la esclavitud, y decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados solo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En los Sentimientos de la Nación, leídos por Morelos (1813), se establecía el aumento al jornal del pobre, y se insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

El Decreto Constitucional para la Libertad para la América Mexicana (1814), sancionado a instancia de Morelos, establecía la libertad de cultura, industria y comercio en favor de todos los ciudadanos.

La Constitución Española expedida por las Cortes de Cádiz de 1812, no establecía norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo.

En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide en 1821, menciona que todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos

para optar cualquier empleo.

El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano (1822), no menciona nada respecto de posibles derechos vinculados al trabajo.

La Constitución de 1824 tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora de 1836, fue, por supuesto, omisa en atribuir cualquier derecho laboral, ya que su naturaleza era totalmente política.

Por lo que toca a la condición de los trabajadores en los primeros años de la independencia (1821-1856), no parece que la condición del peonaje mexicano no haya mejorado con ésta. Las jornadas de trabajo eran de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario (1823). Los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significaba que en treinta y un años (1854), el aumento de los salarios fue de seis centavos.

Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios, fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna e inclusive, son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, se trataba además, de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanarias, para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en última instancia, cajas y bancos de ahorro.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla, el Presidente Comonfort, reunió al Congreso Constituyente en la ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución.

Sin embargo, pese a que en la Constitución de 1857, que resultó del mismo, no se consagró, en realidad ningún derecho social; de cualquier forma, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia en materia laboral, más concretamente, en el artículo 17 relativo a la libertad de trabajo.

El resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar el artículo 5 de la Constitución, excesivamente timi-

do, cuya revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

En resumen, el fino corte liberal de Comonfort le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios; con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones ya contempladas en disposiciones anteriores. 5

4.- EL PORFIRIATO.

Existen opiniones encontradas en lo que respecta a este periodo de la historia mexicana. Los defensores del sistema alaban la mejoría indudable de la economía, pero olvi-

5. BRICENO Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México 1985, p. 81.

dan el trato inhumano a los trabajadores y las depredaciones e injusticias cometidas, principalmente en Yucatán y en Sonora; los que lo atacan, mencionan sus indiscutibles errores pero omiten los aciertos entre los que pueden mencionarse las leyes sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México y conocida como "Ley Vicente Villada" (abril de 1904) y la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes (noviembre de 1906). Lo importante de ambas leyes deriva de que adoptan la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la injusta tesis que fundaba la responsabilidad del trabajador en su culpa.

En un estado con tan marcadas desigualdades, múltiples fueron las violaciones a los derechos de los trabajadores, y la historia recuerda con especial énfasis dos hechos, en virtud de la forma en que fueron reprimidas, con una ferocidad inaudita como fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

El problema en Cananea ocurrió entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el Mineral de Cananea, Estado de Sonora.

A este movimiento, al que se la ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfiriismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se

trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, de tras del movimiento obrero existía una clara dirección política, la influencia Flores-Magonista. En primer término, con toda precisión se reclamó, por primera vez en México, la jornada de 8 horas y se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos, respecto a los extranjeros.

La huelga de Cananea ha constituido un ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar las exigencias ya mencionadas; desde el punto de vista político, constituye uno de los escollos más grandes que tuvo que enfrentar el General Porfirio Díaz, como antecedente también, de la propia Revolución Mexicana.

Respecto de la huelga de Río Blanco, este acontecimiento tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, y a diferencia del problema de Cananea, tuvo matices completamente diversas, puesto que se trató más bien de una protesta social que de un acto obrero. Puesto que los sucesos de Río Blanco no constituyeron en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo—después del paro patronal—, por rechazo al arbitraje presidencial de Díaz, aunado a un acto de violencia por parte de

los trabajadores en contra del almacén de raya, cuya condición particular se confirma a ser repetido en otras poblaciones. Además se produce un acto de saqueo, que se justifica por las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de 7 pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya.

Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de 8 horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya.

En este devenir de la Historia de México en la materia que nos ocupa, no puede quedar sin mencionar el llamado programa del Partido Liberal.

En San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón lanza, el 1º de julio de 1906, el programa del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional. Ya que este documento, contiene, sin duda alguna, la estructura básica del que con posterioridad integrará la Constitución de 1917, con algunas notables excepciones como son el derecho

para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras.

En todo caso el programa del partido liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso prerevolucionario, al menos desde el punto de vista social.

El movimiento armado contra el porfiriato se inicia, en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí, de 5 de octubre de 1910 mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas. Antes, en 1908, se habían dado algunos pronunciamientos magonistas, fundamentalmente en Baja California, pero que fueron reprimidos con relativa facilidad.

En el Plan de San Luis no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista pero sin que se precise una tendencia social determinada. Lamentablemente ello se confirma al triunfo del maderismo que, inclusive, conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta, en el colmo de la inocencia política, desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo. Por ello se puede afirmar, que madero no sólo no introduce ninguna reforma social sino que, inclusive, pone en seguida de manifiesto el carácter burgués de su ideología al reprimir, y atacar a través de la prensa, al movimiento obrero que, incipientemente, pasada la etapa negra del porfirismo, intenta agruparse en la "Casa del Obre-

ro", fundada en un principio como escuela racionalista, a imitación de la del mártir catalán Francisco Ferrer Guardia, el sábado 24 de agosto de 1912.

La usurpación de Victoriano Huerta que se inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez, para continuar con la del Senador Salisario Domínguez y la detención de la mayor parte de los diputados así como la disolución de ambas Cámaras, no podría traducirse tampoco, en reformas sociales. Paradójicamente, bajo su gobierno, el 19 de mayo de 1913, se conmemora por primera vez en México, en manifestación obrera y ceremonia auspiciada por la denominada "Casa del Obrero Mundial", la muerte de los mártires de Chicago. Claro está que no tardó el usurpador en clausurar la mencionada Casa del Obrero Mundial, en mayo de 1914 y en aprehender a varios de sus dirigentes.

El movimiento social de la Revolución Mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza, disposiciones de las cuales nos ocuparemos en el capítulo siguiente.

Pese a lo anterior, se puede concluir que las consecuencias sociales de la revolución se produjeron, no gracias a

Venustiano Carranza, sino a pesar de él. En rigor, con la notable excepción de Emiliano Zapata, ninguno de los grandes jefes del movimiento, que incluyen al genial Alvaro Obregón y al guerrero nato Francisco Villa, tuvieron otra ideología que su personal interés en el poder. Su virtud, entonces, particularmente en el caso de Venustiano Carranza, radica en haber puesto los medios para que otros, conscientes del momento que se vivía, le dieran a la revolución la orientación social que ha sido su principal característica.⁶

6. DE BUEN Néstor, ob. cit., p. 319-320.

II. EL CONTRATO DE TRABAJO EN MEXICO.

1.- LA REGULACION EN LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917.

Lo visto en el capítulo anterior, sobre la historia del Derecho Mexicano del Trabajo demuestra que desde el año de 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera.

Ese movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra del gobierno preconstitucionalista y que poca o ninguna fue la intervención que en él tuvieron las clases trabajadoras. De ahí que pueda afirmarse que el Derecho del Trabajo es en México, en sus orígenes, obra del Estado para más tarde jugar un papel principal las organizaciones obreras. No parece que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución. Tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el bienestar social. La idea de transformar el Derecho del Trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fue llevada a esa conclusión por

los resultados obtenidos en su Estado por la Ley Alvarado.¹

Sin embargo, gracias al Constituyente de Querétaro, en 1917 había nacido el primer precepto que a nivel constitucional otorgaba derechos a los trabajadores. Por ello México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

El texto aprobado por el Constituyente, lo fue:

Artículo 123.- "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas:

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diecisiete años. Queda también prohibido a unos y otros el

1. DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1954, p. 117.

trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

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

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

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida el obrero, su educación y placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad;

VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

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

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

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociacio-

nes estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparan un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste,

que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlos con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte 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;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemni-

zaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

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

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

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para

la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

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

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirsele de la obra.

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

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se considerarán de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros confines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de insti-

tuciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados".

Habiéndose asentado íntegramente el texto original del artículo 123 Constitucional, tomamos las palabras del maestro Néstor de Buen² para señalar, lo que él llama la filosofía del citado numeral:

"En el artículo 123 en su génesis, se producen los mismos encuentros de tendencias que caracterizan a todo el proceso revolucionario. Así advertimos la clara intención carrancista, que se orienta en un principio, a nivel de Proyecto de Constitución, en el sentido de omitir las reformas en favor de los trabajadores, a cambio de una nebulosa oferta de que, mediante la modificación a la fracción XX del artículo 72, se permitía que el poder legislativo dictase leyes sobre el trabajo".

Sigue diciendo el citado autor, "nuestra Revolución fue, si se consideran los elementos humanos en juego, una

2. DE BUEN Néstor, ob. cit., p. 343-344.

revolución campesina. No sin razón Carranza les dijo a los mediatizados representantes de la Casa del Obrero Mundial, al recibirlos en Veracruz, que no necesitaba de los obreros. Las fuerzas de Zapata, con una clara conciencia de sus exigencias, peleaban por la reforma agraria expresada en el Plan de Ayala. La División del Norte, a pesar de carecer de esa conciencia, estaba impulsada por la masa campesina. Ante esas fuerzas evidentes, la principal preocupación era la Reforma Agraria a la que Luis Cabrera diera su sentido jurídico. El problema obrero resultaba secundario en un país de tan escasa industria. Pero, en cambio, la sensibilidad de los jóvenes generales y jefes de la revolución se había orientado hacia la adopción de soluciones enérgicas en el orden jurídico laboral. El plan del Partido Liberal de los Flores Magón, fuente de inspiración de los más de ellos, había coadyuvado para crear una conciencia de clase, a la que no eran, no podían ser ajenos, los movimientos sociales en todo el mundo. Si no existía un ejército obrero debidamente integrado, ni una fuerza sindical considerable, había, en cambio, múltiples jefes de la revolución y algunos de ellos tan próximos a Carranza como su yerno, el General Cándido Aguilar, cuyo apoyo era necesario lograr y mantener para dar mayor fuerza a las ambiciones políticas del jefe del constitucionalismo..."

Pues bien, de lo anterior podemos concluir que si bien

es cierto que Venustiano Carranza es el jefe máximo del constitucionalismo, que va a dominar los gobiernos mexicanos a partir de la revolución de 1910, también es verdad que dicho movimiento armado se abanderaba en ideales netamente agrarios y que el problema laboral en México no era considerado de la importancia de aquél, así tenemos que el origen del artículo 123 se debe más bien a los ideales más precisamente de Ricardo Flores Magón y en su conjunto a los postulados del Partido Liberal Mexicano retomados después, por los constitucionalistas de Querétaro en 1917.

2.- LA LEY LABORAL DE 1931.

Un antecedente, para llegar después a la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, lo fue que en año de 1929 se sintió la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República. Ya que numerosos problemas no podían resolverse por las autoridades locales y tal fue la razón de que se creara, aun sin apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73 Fracción X y 123, en su párrafo introductorio: desde esta fecha, corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los

estados; pero se dividió la aplicación de la ley entre las autoridades federales y las locales.

En este año de 1929, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedes Balboa y Alfredo Iñarritu y se le conoce con el nombre de proyecto Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República. El citado proyecto fue el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, aun cuando difiere de ella en muchos puntos de vista.³

Esta ley recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar la relación patrón-trabajador como un contrato. El artículo 17 señalaba que "contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

Si bien es cierto que las normas laborales se imponían a las partes, que no quedaban a su capricho la fijación de las condiciones fundamentales, también lo es que existía un respeto a la voluntad expresa: "el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes

3. DE LA CUEVA Mario, ob. cit., p. 140.

a la buena fe, al uso de la ley" (artículo 33).

Aun cuando "en ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta ley que favorezcan a los trabajadores" (artículo 15), se concedía al derecho común la categoría de fuente normal de esta disciplina (artículo 16), con lo que en muchos casos se pretendió invocar al Código Civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo. Desde luego que el imperio de la voluntad resultaba restringido; el golpe a los civilista fue duro, pero no decisivo para lograr la plena autonomía. Se intentó determinar la presunción de existencia del contrato (artículo 18) entre quien prestara un servicio personal y quien lo recibiera, principio literalmente similar al ya comentado, pero con el defecto primordial de estimar la existencia del consentimiento.

A pesar de lo avanzado de esta tesis no era suficiente para garantizar a los trabajadores. Bastaba con que un patrón sostuviera que no había manifestado su consentimiento para que la carga de la prueba recayera al trabajador. También fue posible, al amparo de esta ley, celebrar contratos de prestación de servicios profesionales, técnicos o de comisión mercantil, para que a pesar de las circunstancias reales en que se desarrollara la labor, estas figuras salieran del ámbito del Derecho del Trabajo, en atención a la voluntad de las

partes.⁴

Como se ve, la Ley Federal del Trabajo de 1931, tiene una importancia, en tanto que fue la primera legislación totalmente especializada y propia en la materia que nos ocupa, sus criterios originales fueron muy primarios, porque tendia a confundir la naturaleza jurídica del contrato laboral, circunstancia que se superaría en las subsecuentes modificaciones a la citada, apuntando desde ahora, la Ley Federal del Trabajo de 1970, de la cual más adelante nos ocuparemos, y por el momento se analizará lo relativo al contrato de trabajo.

3.- ELEMENTOS DEL CONTRATO.

La evolución del Derecho del Trabajo fue imprimiéndole características propias; la idea de contratación, derivada de la voluntad libremente expresada por las partes, cedió terreno a la implantación de normas jurídicas protectoras del trabajador.

El debate profundo consistió en determinar la naturaleza jurídica del contrato entre el patrón y el trabajador. Se

4. BRICERO Ruiz Alberto, ob. cit., p. 112-113.

pensó que la autonomía del Derecho del Trabajo, dependía de un concepto dinámico de la relación entre empleador y empleado, como fuente de obligaciones y derechos recíprocas; los civilistas buscaron la ubicación del contrato; sin embargo, tropezaban al contemplar la tutelación de los derechos del trabajador.

En la actualidad no se debate ni la autonomía del Derecho del Trabajo, ni su imperio sobre la relación jurídica entre patrón y trabajador. La cuestión se centra en la naturaleza de esta relación. El término "contrato de trabajo" es relativamente reciente; por primera vez se empleó por los economistas, a fines del siglo XIX. En Bélgica aparece en la ley del 10 de marzo de 1900, y en Suiza y Francia en fecha posterior, con total independencia de los ordenamientos de Derecho Privado.

Algunos autores afirman que el contrato presenta características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades. Otros, sostienen que el Derecho del Trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc., no queda sujeta al libre acuerdo de las partes. Que la naturaleza del patrón y

del trabajador no pueden ser objeto de convenio; que la existencia en normas irrenunciables, así como de las de aplicación forzosa, hacen decrecer la idea del consentimiento y ésta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario (sobre todo cuando se observa la cláusula de exclusividad en los contratos colectivos, que no presuponen el consentimiento del patrón).

Pues bien, es contradictoria la opinión de los doctrinistas en cuanto al verdadero sentido del Derecho Laboral, de lo que si no hay duda, es de que, es una rama autónoma del Derecho, perteneciente al Derecho Privado, porque constituye el llamado Derecho Social u obrero, con sus propias características en lo concerniente al acuerdo de voluntades en la relación patrón-trabajador para regular los derechos y obligaciones que surgen entre estos.

De esta forma, una definición doctrinal del contrato individual de trabajo es: "el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que

deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas".⁵

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 proporciona la siguiente definición:

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

De este concepto se desprenden, las siguientes conclusiones:

a) Que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario.

b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas sus consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. En el párrafo final del mencionado artículo 20

5. AUTORES Diversos, Diccionario Jurídico Mexicano, T. I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1994, p. 713.

precis: "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

A continuación se analizarán brevemente los elementos esenciales y de validez del contrato individual de trabajo:

A) REQUISITOS DE EXISTENCIA:

1) VOLUNTAD:

También llamado consentimiento. En el Derecho del Trabajo existe una acentuada tendencia a objetivar la relación de tal manera que siempre que uno de los términos de la relación laboral, el trabajador, sea una persona física, resulta intrascendente la naturaleza jurídica del contrario (persona jurídica individual o colectiva o patrimonio), para que se produzcan todas las consecuencias de una relación de trabajo. Pero ¿Quién otorgará el consentimiento en los casos en que la empresa no esté fundada en una estructura jurídica personal?. En el Derecho Civil, una situación de esta índole generaría la inexistencia del negocio. En el Derecho Laboral, por el contrario, bastará que un representante del interés empresarial (lo que no necesariamente equivale a representante jurídico) exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias.

En este orden de ideas, el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario.

2) EL OBJETO POSIBLE:

En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada, y la de pagar el salario. Esta obligación será el objeto directo, y el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario retribuido al trabajador.

En cuanto al servicio a prestar, puede no establecerse cuál deba de ser éste, sin que ello importe la inexistencia del contrato por falta de objeto, ya que, en ese caso, "el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento" (artículo 27).

Por otra parte, la omisión en la determinación del salario tampoco provoca la inexistencia del contrato ya que

automáticamente se producirá la obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional, según sea el caso, surtiendo además efectos el principio consignado en la fracción VII del apartado A del artículo 123 Constitucional en el sentido de que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

B) REQUISITOS DE VALIDEZ:

1) LA CAPACIDAD:

En la celebración del contrato individual de trabajo intervienen tanto la capacidad de goce como la de ejercicio. Respecto a la de goce, en la fracción III del inciso A del artículo 123 Constitucional, se determina que está prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años, por tanto, los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral. Los artículos 5º fracción I y 22 de la Ley de la materia, confirman la misma regla, adicionando este último que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, "salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio, haya incompatibilidad entre los estudios y el trabajo". Esta limitación no constituye una forma de incapacidad de goce, en realidad, pertenece a otra esfera, no solo

jurídica sino de política educativa principalmente, semejante a las medidas de salud y de orden moral que se tomen en cuenta, a propósito del trabajo de los menores.

Sin embargo, a pesar de la limitación, de hecho se producen relaciones laborales con menores de catorce años, debido a los agobiantes problemas económicos de las familias proletarias que exigen la colaboración económica de todos sus miembros y a la insuficiente vigilancia de la inspección de trabajo que, ni aún a nivel federal cuenta con elementos suficientes para el desempeño de una eficaz función de control. A pesar de todo esto, la relación laboral irregular genera responsabilidades a cargo del patrón.

Otra forma de incapacidad de goce está prevista en el artículo 29 que prohíbe la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República Mexicana, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general de trabajadores especializados.

La capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los dieciséis años, por lo tanto, los trabajadores de esa edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo. Si intentan iniciar la relación de trabajo antes de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres

y tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política, quienes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley, deben de suplir su incapacidad. La Ley laboral es omisa en cuanto a determinar las consecuencias de la falta de representación de los menores que celebran contratos de trabajo, pero de cualquier forma, en ningún caso esa omisión podría acarrear la nulidad de la relación en perjuicio del trabajador.

2) EL LIBRE ALBEDRIO:

Significa, de manera positiva, la ausencia de vicios del consentimiento. La única referencia en el contrato individual de trabajo, en cuanto a su posible celebración mediando dolo y por lo tanto error provocado por el dolo, se encuentra en la fracción I del artículo 47 que considera causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilizaren certificados falsos o invocasen cualidades artificiales.

3) LA LICITUD EN EL OBJETO:

La relación fundamental de ilicitudes aparece consignada en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo. Sin

entargo, son también de considerarse otras disposiciones y en particular los numerales 133 y 135 del mismo Ordenamiento, relativos a las prohibiciones que se dictan tanto respecto de los patrones como de los trabajadores. En ocasiones se repite la disposición, por ejemplo: el artículo 5º fracción IX declara la nulidad de la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado, y el artículo 133 fracción II dispone, a su vez, que queda prohibido a los patrones exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

La ilicitud en el objeto, determinante de la nulidad de la cláusula respectiva implica paralelamente la incapacidad de goce en algunos casos, por ejemplo, el artículo 5º fracción I señala la nulidad de la cláusula en que se pacta el trabajo para niños menores de catorce años. Debe entenderse que en ese caso concurren dos motivos de nulidad: una derivada de la incapacidad y otra de la ilicitud en el objeto.

Por otra parte, el concepto genérico que emplea el artículo 5º referido, de "el orden público" significa que el Estado y la sociedad están de tal manera interesados en las disposiciones de la ley, que queda excluida la posibilidad de que los particulares dispongan convencionalmente, lo contrario. De esto se concluye que lo contrario a la ley será ilícito y, por ende, nulo. Lo ilícito de cualquier convención

obrero-patronal será de afectar a los derechos, beneficios y prerrogativas de los trabajadores.

4) LA FORMA:

El contrato de trabajo es consensual, pero formal sólo *ad probationem* de acuerdo con el artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte, pero ello significa solamente que es preciso otorgarlo por escrito para que de esa manera el patrón pueda acreditar las condiciones de trabajo.

La falta de forma no invalida el contrato laboral y en todo caso, el trabajador tendrá todos los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, sin perjuicio de la responsabilidad del patrón por esa omisión. Esta responsabilidad se manifiesta en dos direcciones: En el orden administrativo, el patrón será deudor de las sanciones económicas que le impongan las autoridades competentes; en el orden procesal, la falta de documento impone al patrón la carga de acreditar las condiciones de trabajo. Si no la satisface, se tendrán por ciertas las que invoque el trabajador.

A mayor abundamiento, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido Jurisprudencia firme en el sentido de que le compete la carga de la prueba al patrón sobre las condiciones de trabajo, criterio confirmado también por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.⁶

⁶. DE BUEN Néstor, ob. cit. T.II, p. 442-49.

III. LA LEY LABORAL DE 1970.

1.- CONSIDERACIONES GENERALES.

Con un criterio más adecuado a la esencia de nuestro Derecho, esta ley da prioridad a la relación y abandona el viejo criterio que suponía la existencia de un consentimiento sometido a los mandatos de la norma jurídica.

Pues bien, distinto al criterio sostenido por la Ley de 1931, y a la cual ya se ha hecho referencia en este trabajo, el ordenamiento en vigor sustituye la mención del contrato por la de relación de trabajo, y en lugar de emplear el término contrato, habla del documento donde se consignan las condiciones de prestación de servicios. Esto en opinión de la doctrina, representa un indudable avance, que obliga a modificar los criterios sostenidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje e inclusive por la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Esta nueva ley entró en vigor el 19 de Mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago, bajo el Gobierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, bajo la conducción de una comisión especial a cargo del maestro Mario de la Cueva.

2.- LA RELACION Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

A efecto de comprender el origen y la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, así como la distinción que pueda existir con el contrato individual de trabajo, se hace necesario primeramente definir a la primera y analizar brevemente sus elementos constitutivos.

Así, relación de trabajo doctrinalmente hablando¹, "es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios de una persona a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

La definición legal se encuentra en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que con bastante precisión señala "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De acuerdo a esta definición pueden destacarse los siguientes elementos:

1. AUTORES DIVERSOS, Diccionario Jurídico Mexicano, ob. cit., T. IV, p. 2769.

a) ELEMENTOS SUBJETIVOS:

- 1) Trabajador:
- 2) Patrón.

b) ELEMENTOS OBJETIVOS:

- 1) Prestación de un trabajo personal subordinado;
- 2) Pago de un salario.

Ahora bien, en cuanto a la naturaleza jurídica de los conceptos contrato de trabajo y relación de trabajo, caben además los siguientes comentarios:

"Cuando apareció con fuerza incontenible el fenómeno laboral, los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día abría más fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores. Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaron contrato al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no era lo más feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley tenía

que proteger a la parte mas débil en la relación contractual".²

Ampliando un poco más los conceptos anteriores, podemos decir que se presentaron dos corrientes principales: la de los contractualistas y la de los anticontractualistas. Los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso de que una se considere tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y ésta convienen que se realiza la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato.

Los anticontractualistas sostienen, a partir de Lotmar, en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de ese ámbito para abrir aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de la reglamentación impuesta por el patrono. Por estas razones esta teoría

2. GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1990, p. 30-31.

pretende un retorno al Derecho Germánico, en que existe la relación de servicio fiel entre el caudillo y su séquito.

En nuestro país, ha sido el Dr. Mario de la Cueva quien con mayor interés ha defendido el concepto relación de trabajo en la ley laboral. Para él, mientras la expresión contrato implica siempre un acuerdo de voluntades para llegar a él y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio, la relación de trabajo corresponde a la más amplia protección que merece la energía humana, ya que el trabajo no es un artículo de comercio sino base de la moderna teoría de los derechos humanos. Es la prestación del servicio subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrono, pues mientras el contrato individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, debido a quedar inmovilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresión voluntad de las partes, la relación de trabajo constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.

Nuestra ley laboral, por otra parte, ha pretendido incluir los dos conceptos en el artículo 20, o sea, que se separa de los sistemas señalados por la doctrina. La Ley Federal del Trabajo, concluimos, le reconoce realmente los

mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más, casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del Derecho Social.

Por ello, podemos afirmar que ni la una ni el otro son figuras autónomas; se complementan: el contrato encuentra cause y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas.

Como atinadamente expresa Mario de la Hueva, la prestación del servicio subordinado es la esencia de la relación patrono-trabajador, se procede ahora a estudiar dicha institución.

3.- EL CONCEPTO ACTUAL DE SUBORDINACION.

Subordinación proviene del latín³ *subordinationis*, acción de subordinar, de *sub*: bajo y *ordino*, *avi*, *atum*, *are*: ordenar, disponer. En términos generales, es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en

3. AUTORES Diversos, Diccionario Jurídico Mexicano, T. IV, ob. cit., p. 3000.

razón de parentesco o por relación social, jurídica, religiosa, etc.

La subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación gramatical. La palabra subordinación se emplea como sinónimo de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracteriza la relación laboral; por ello las legislaciones utilizan uno u otro término según la definición a la cual se acogen.

La ley española la ha definido como la ejecución de una obra o la prestación de un servicio a uno o varios empleadores o empresarios, bajo la subordinación de éstos mediante remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella.

La ley española considera que es "trabajador subordinado" quien se obliga mediante retribución a colaborar en la empresa prestando su propio trabajo intelectual o manual a las dependencias y bajo la dirección del empresario.

El Código de Trabajo de Brasil señala como empleado a toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de éste y mediante salario.

La ley laboral de Francia define el contrato de

trabajo como un convenio mediante el cual una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, bajo cuya dependencia se coloca a cambio de una remuneración.

En México, según las palabras del maestro Euquerio Guerrero⁴, es un elemento común del contrato individual y de la relación de trabajo, afirma, esta característica es seguramente la más importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes.

Efectivamente, un hombre puede prestar a otro servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en las comisiones mercantiles. La ley anterior, esto es, la 1931, hablaba de dos conceptos: dirección y dependencia, lo que se prestó a que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería a la facultad del patrono para ordenar cómo el trabajo debía hacerse y cómo realizarlo y la dependencia tenía un sentido económico, puesto que a través del salario el trabajador dependía económicamente de su patrón.

Estos razonamientos no eran correctos, pues un indivi-

4. GUERRERO Euquerio, ob. cit., p. 46-47.

duo puede prestar servicio a distintos patronos y la dependencia económica no podría atribuirse a uno de ellos. También es factible que una persona, teniendo rentas o elementos propios, celebre un verdadero contrato laboral y no exista la dependencia económica que se ha pretendido invocar.

En México, superado el criterio de la dirección y de la dependencia, para establecer la subordinación en la actual Ley Federal del Trabajo, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto en el sentido de determinar cómo se entiende la subordinación jurídica. A continuación se transcribe una de las múltiples jurisprudencias que al respecto existen:

"SUBORDINACION, CONCEPTO DE.- Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, Fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo". Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice 1917-1985. Página 267. Quinta Parte. Tesis 297.

Por último, y a modo de conclusión, se puede estable-

cer que las características de la subordinación son:

1g El poder de carácter jurídico que tiene el patrono sobre el trabajador.

2g Un poder circunscripto a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida.

3g Un poder como facultad jurídica conforme a la cual el patrón puede dirigir, fiscalizar o suspender al trabajador.

4g La mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador.

4.- LOS TIPOS DE CONTRATO LABORAL.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

Este dispositivo de la ley laboral condensa las diferentes modalidades en que se puede presentar una relación de trabajo, por lo cual, ahora en apartados especiales haremos el

estudio de cada uno:

A) CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO:

Este tipo de contrato se caracteriza por ser de naturaleza jurídica especial, al ser un contrato puro y simple, esto es, no sujeto a ninguna modalidad.

En el contrato individual del trabajo por regla general, la temporalidad será paralela a la vida o actitud física o mental del trabajador. Esta regla general se funda en el principio de la estabilidad. Si ésta es absoluta, el principio tiene la misma característica. De la misma manera lo relativo a la estabilidad traerá como consecuencia una duración limitada de la duración.

Las limitaciones que nuestro derecho consagra respecto de la estabilidad, de acuerdo con el artículo 49 de la ley, son las siguientes:

a) Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

b) Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que

casapapa o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

- c) En los casos de trabajadores de confianza;
- d) En el servicio doméstico; y,
- e) Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Estas limitaciones favorecen al patrón, en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral, cubriendo las indemnizaciones correspondientes. Por su parte el trabajador también puede, en forma unilateral, dar por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando. Este derecho podrá ejercerse en cualquier momento, pero si el trabajador lo hace valer durante el primer año de prestación de servicios, podrá serle reclamada la responsabilidad civil, en que, en su caso, incurra.

Esta conclusión se desprende del artículo 32 que dispone: "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su

persona." Igualmente, por lo dispuesto por el diverso numeral 40 que dispone que: "Los trabajadores ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año."

Por último, según lo dispuesto por el artículo 33 fracción I, la voluntad de ambas partes es suficiente para dar por terminada una relación laboral, cualquiera que sea su naturaleza.

B) CONTRATO POR OBRA DETERMINADA:

El concepto de obra determinada es ajeno a la idea de modalidad, pues se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse éste, cesa sus efectos la relación. En tanto la modalidad, por el contrario, afecta a un acto perfectamente estructurado y presumiblemente válido que por circunstancias ajenas a su esencia esté llamado bien a empezar efectos, bien a extinguirse.

La modalidad normalmente se presenta en función a la voluntad de las partes. La determinación de la obra, en este tipo de contratos, depende también de la voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes, domina la vigencia de la relación. Por eso en el artículo 39, se señala: "Si vencido el término

que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia."

El principio fundamental que regula a los contratos por obra determinada está incluido, a su vez, en el artículo 36 que dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza." Esto significa que no basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como por ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea, no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra tal actitud implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho a demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se desprende de lo expuesto, coincidiendo con la opinión doctrinal, el legislador adopta una posición en la

cual intenta poner obstáculos a la celebración de estos contratos precisamente por considerar que atentan en contra del principio de la estabilidad del empleo, e impone responsabilidades mayores a los patronos que los rescinden sin causas justificadas. Máxima en la actual situación económica, en la cual, nuestro país atraviesa una grave crisis que se ve reflejada en la contracción del empleo.

C) CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO:

En este tipo de contrato opera claramente las modalidades del negocio jurídico, como lo son el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo estaremos en presencia del plazo. Cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, se tratará de una condición.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 37, señala tres hipótesis para la celebración de contratos de trabajo a plazo:

"El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va

a prestar;

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por la ley."

Respecto de la primera hipótesis, no requiere mayor comentario, bastará con decir que normalmente se presenta esta situación cuando por alguna temporada el patrón requiere de mayor personal que el normalmente utilizado, verbigracia, las negociaciones comerciales que contratan a mayor personal de mostrador por uno o dos meses para su venta navideña.

En el segundo caso, cuando un trabajador solicita licencia o si la relación de trabajo se suspende e incluso se rescinde dicha relación, puede ser substituido temporalmente, ya para esperar su regreso o la determinación de la Junta de Conciliación o Arbitraje. En esta forma la plaza se respeta y el patrón no adquiere obligaciones por tiempo indeterminado con nuevos trabajadores.

La fracción III del artículo transcrito, se refiere a algunos trabajos específicos, como el de las minas, conforme al artículo 38. Además, contempla los supuestos de cubrir vacantes, cuando el patrón haya cumplido la obligación de

capacitar y el trabajador no tenga las cualidades necesarias para el desempeño del puesto, entre otros casos, que pueda expresamente reconocer la ley, como lo dispone la misma.

Es importante señalar, por último, que en el documento en que se consigne la naturaleza temporal del contrato, será preciso anotar la causa con claridad suficiente y de conformidad con las hipótesis del artículo transcrito. De otra manera, independientemente de que se haya o no fijado un plazo, deberá entenderse que se trata de un contrato por tiempo indefinido.

IV. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Antes de iniciar el estudio de las diversas condiciones generales del trabajo, reconocidas expresamente por la ley, habremos de iniciar el presente capítulo tratando de establecer una conceptualización de dicho término, y el por qué se encuentran ahora establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Como ya se había visto en capítulos anteriores, el movimiento armado reconocido por la historia como la Revolución Mexicana, no enarbó como banderas políticas los derechos de los trabajadores, sino que en la Constitución de 1917 se reconocen los derechos mínimos de la clase trabajadora, no tanto por la benevolencia de los principales jefes políticos, sino tal vez por presiones sociales. Estos primeros derechos laborales, fueron poco a poco creciendo en sus alcances, en las diversas leyes laborales, hasta que en la vigente, se les reconoce como condiciones generales de trabajo, como derechos mínimos de la parte más desprotegida en la relación obrero patronal.

Pues bien, 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.¹

La doctrina reconoce tres principios que han de regular las condiciones de trabajo, a saber:

1º La imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos en la ley.

2º La necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que preste el trabajador.

3º Que sean equivalentes para trabajos legales sin establecer distincos por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley (artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo).

Así pues, en el Derecho del Trabajo son un complejo normativo de contenido mínimo en beneficio de los trabajadores. Las disposiciones rectoras de esta figura comprenden, por lo tanto, la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan

1. AUTORES Diversos, Diccionario Jurídico Mexicano, T. I, ob. cit., p. 585.

el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones entre los trabajadores y el patrón así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

Por todo ello, podemos concluir sin temor a equivocación, que las normas referentes a las condiciones laborales constituyen 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 que permitan la participación del trabajador y de su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza; sin embargo, constituye también un catálogo inconcluso de la legislación laboral, ya que éste puede crecer a efecto de mejorar la situación económica del trabajador.

1.- VACACIONES.

La palabra vacaciones proviene del latín *vacationis*,² el derecho del trabajador a omitir la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, es un derecho del trabajador a descansar, sin menoscabo de la remuneración

2. AUTORES Diversos, Diccionario Jurídico Mexicano, T. IV., ob. cit., p. 3211.

habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales.

Para el maestro Rafael De Pina³, las vacaciones son el periodo de descanso legalmente reconocido a los funcionarios, empleados y trabajadores, en general.

Pues bien, el derecho a tener vacaciones como otros aspectos fundamentales del Derecho del Trabajo, transitó por azarosos derroteros de lucha hasta ser incorporado al nivel más alto del sistema jurídico y en las disposiciones reglamentarias.

En la versión inicial del artículo 123 de la Constitución no se hizo ninguna alusión precisa relativa a las vacaciones. Algunas normas de las Entidades Federativas incluyeron el derecho a su disfrute en los años inmediatos a 1917 (por ejemplo Durango en 1922); en el Apartado B del artículo 123 de nuestra Carta Magna incluye un periodo mínimo anual de 20 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

3. DE PINA Rafael y De Pina Vera Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, S. A., México, 1986, p. 477.

prolongado con la remuneración correspondiente.

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara, el permitir al trabajador, mediante un descanso, recuperar las energías pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. Por eso hay quien piensa, que en cierto modo el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad.

Como ya se ha mencionado, el artículo 123 no consignó las vacaciones; pues sólo aparecen después, a raíz de la incorporación de los trabajadores al servicio del estado al régimen constitucional (Apartado B del dispositivo en cuestión). Las vacaciones están reguladas, en la ley vigente, en dos planos distintos: de una parte el régimen general, previsto en los artículos del 76 al 81; de la otra, los regímenes especiales. En estos quedan comprendidos los menores de dieciséis años (artículo 179), los trabajadores de los buques (artículo 199) y las tripulaciones aeronáuticas (artículo 233), los que tienen plazos más amplios por razones de salud o por condiciones particularísimas del trabajo que prestan, en que suponen un apartamiento muy prolongado de la vida familiar o de un desgaste nervioso considerable, en los dos últimos casos que hemos citado.

El artículo 76 determina que los trabajadores que tengan un año de servicios gozarán de un periodo anual de vacaciones. La ley señala el mínimo de días que deberán otorgarse por el primer año y los subsecuentes de prestación de servicios. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en lapsos mayores que los establecidos en la ley.

El periodo de vacaciones aumenta en dos días por cada año de servicios después del primero. A partir del cuarto año, el lapso vacacional se incrementa en dos días por cada cinco años de servicios, y para mayor claridad, se reproduce el cuadro aclaratorio formulado por el maestro De la Cueva:

Al concluir el primer año de trabajo	6 días
Al concluir el segundo año de trabajo	8 días
Al concluir el tercer año de trabajo	10 días
Al concluir el cuarto año de trabajo	12 días
Al concluir el noveno año de trabajo	14 días
Al concluir el décimo cuarto año de trabajo	16 días
Al concluir el décimo noveno año de trabajo	18 días
Al concluir el vigésimo cuarto año de trabajo	20 días
Al concluir el vigésimo noveno año de trabajo	22 días

Los días que comprende el periodo vacacional son días laborables, por lo que no pueden computarse, ni quedar com-

prendidos, los de descanso semanal o cívico, que aun cuando al coincidir incrementan el número, no alteran su pago.

El artículo 77 otorga a los trabajadores que prestan servicios discontinuos y a los de temporada, el goce proporcional de vacaciones, con base en el número de días laborados en el año. Asimismo, la ley contempla la posibilidad de que el trabajador pueda gozar de vacaciones fraccionadas, pero en todo caso, tendrá un periodo no menor de seis días en forma continua.

Frecuentemente se plantea el problema del pago de vacaciones, en lugar de su goce; los trabajadores muchas veces buscan mayor ingreso por vacaciones, además de la prima. Sin embargo, esto desvirtúa la idea del descanso, y tal situación encuentra su solución en la propia ley, cuando el artículo 79 ordena: "Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración".

Finalmente, el pago de la prima vacacional se otorgará sobre los días que marca la ley, o los que se convengan en el contrato colectivo, de darse este supuesto, o según la costumbre de la propia empresa, sin tomar en cuenta los días de descanso comprendidos en dicho periodo. El salario normal del trabajador sirve para cubrir, al menos en teoría, las necesidades habituales de éste, por lo que es insuficiente para el

goce de las vacaciones. Por estas razones, se considera que la prima vacacional es baja y de ello surge la necesidad de incrementarla a través de las contrataciones colectivas. Igualmente es importante anotar, que las vacaciones deben concederse dentro de los seis meses siguientes, vencido el primer año de servicios, y para lo cual, los patronos entregarán anualmente una constancia con la antigüedad de los trabajadores, del período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarla.

2.- PARTICIPACION DE UTILIDADES.

Guillermo Cabanellas⁴ define esta figura como "un conjunto de sistemas económicos, de variados matices dentro de su unidad, que se inauguran en el S. XIX y que les concede a los empleados y obreros una parte del rendimiento positivo que las empresas obtienen anualmente o en otros períodos que se establezcan".

Es el derecho que posee la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de los bienes y

4. CABANELLAS Guillermo, cit. por BRICENO Sierra Alberto, ob. cit., p. 410.

servicios.

En los trabajos de debate del Constituyente de 1856, concretamente en la persona de Ignacio Ramírez, encontramos el primer antecedente en México de la participación de utilidades, cuando este Diputado reclamaba para los trabajadores una parte proporcional de las ganancias del empresario. Más tarde esta posición sirvió de base para que los Diputados del Constituyente de 1917 incorporaran a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el reparto de utilidades como un derecho de los trabajadores a participar de los beneficios del proceso económico productivo.

Hoy en día, es considerado como un derecho colectivo que se realiza en beneficio individual. Porque es un derecho que corresponde a la comunidad obrera, la cual puede defenderlo ante las autoridades competentes y exigir que se ponga a su disposición la suma de dinero que le pertenece; y sin embargo, el beneficio es individual porque lo disfrutará cada trabajador.

Como principales características de esta institución podemos señalar las siguientes:

a) Es aleatoria, porque de no ser así tendría un carácter salarial.

- b) Es obligatoria;
- c) Es de régimen estrictamente legal, porque deviene de la Ley Federal del Trabajo;
- d) Es variable;
- e) Es imprescriptible para la masa de trabajadores así como en forma individual;
- f) Constituye una obligación patronal;
- g) Su pago debe hacerse en efectivo;
- h) Pese a lo anterior, no es un salario, pero tiene una protección semejante; e
- i) Como se ha indicado, es un derecho colectivo que se individualiza.

Este derecho de los trabajadores se encuentra regulado en los incisos del a) al f) de la fracción IX del artículo 123 Constitucional y reglamentado en los artículos del 117 al 131 y fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Para lo cual, los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (artículo 117). Misma, que para los efectos de la Ley Federal del Trabajo se considera como utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto

Sobre la Renta.

El patrón dentro de un término de 10 días contados a partir de la fecha de su declaración anual, entregará a los trabajadores una copia de la misma. Así como los anexos que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público considere necesarios, quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de 30 días en las oficinas de la empresa y de la propia Secretaría; los trabajadores tendrán la obligación de no poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración referida ni en sus anexos.

Posteriormente, dentro de los 30 días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrán formular ante la Secretaría de Hacienda las observaciones que juzguen convenientes, y la resolución definitiva será dictada por esta autoridad, mandato que no podrá ser recurrida por los trabajadores, y contra la cual únicamente podrán hacer valer el juicio de garantías.

Dentro de los 30 días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajado-

res en el siguiente ejercicio.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales; la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengado por el trabajo prestado durante el año.

Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las siguientes normas:

- 1) Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formularán un proyecto que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. Para este fin, el patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga.

- 2) Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el inspector de trabajo.

3) Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de 15 días, y en caso de que se formulen serán resueltas por la misma comisión dentro de un término de 15 días.

Igualmente podemos señalar como reglas para el reparto, en relación con las empresas las siguientes:

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

a) Las empresas de nueva creación durante el primer año de su funcionamiento;

b) Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para el fomento de industrias nuevas;

c) Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de explotación;

d) Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin

propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

e) El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia;

f) Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

Así mismo, podemos señalar como reglas para el reparto de utilidades con relación a la clase trabajadora, las siguientes:

a) Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en dicho reparto;

b) Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o falta de éste al trabajador de base con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20%, como salario máximo;

c) El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

d) Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y posnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

e) En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la comisión a que se refiere el artículo 125 de la Ley Laboral, adoptará las medidas que juzgue conveniente para la citación de aquellos.

f) Los trabajadores domésticos no participarán en reparto alguno.

g) Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en el reparto de utilidades de la empresa cuando hayan trabajado 60 días durante el año, por lo menos.

Como ya se ha establecido, la parte trabajadora tiene

la posibilidad de defender este derecho que le consagra tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo. Al formular objeciones ante la Secretaría de Hacienda por inconformidad sobre la declaración anual del impuesto sobre la renta que presenta el patrón; este derecho tiene como finalidad el poner en conocimiento de la autoridad fiscal las deficiencias, errores u ocultamientos de las utilidades del patrón, para que al hacer la revisión aquélla tome las medidas pertinentes.

Ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, puede acudir el trabajador cuando el patrón se niegue a entregarle una cantidad determinada que se le haya asignado por concepto de participación de utilidades. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado en múltiples ejecutorias, el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen competencia para conocer y resolver los conflictos que respecto de este derecho surjan entre las clases obrero patronal. Asimismo, mediante la huelga pueden exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación en cuestión.

Y finalmente, el derecho al reparto de utilidades es exigible en un año, y el importe de las mismas que no sean reclamadas en el año en que sean exigibles, serán agregadas a la utilidad repartible del año siguiente.

3.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Antigüedad en el trabajo es el nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual.

Existen dos tipos de antigüedad: la genérica, que se obtiene de manera acumulativa, día con día, en tanto que el vínculo contractual no se extinga; y la de categoría, que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirve de base para obtener ascensos en el trabajo.

La antigüedad en el trabajo es protegida en forma muy especial por la mayoría de legislaciones, a tal grado de que el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo posibilita que cuando la relación laboral tenga una duración mayor de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas expresadas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; el empleador, si así lo decide, puede imponer alguna corrección disciplinaria, siempre y cuando no lesione los derechos que se deriven de la antigüedad. Será necesario que el trabajador reincida en la falta que motivó la conmutación de la sanción o que cometa otra igualmente grave, para que quede sin efecto esta tutelar

disposición.

Ahora bien, la prima de antigüedad es una importante prestación que consiste en el otorgamiento de doce días de salario por cada uno de los años de servicio prestado; su importe debe de ser cubierto de acuerdo con las modalidades del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones colaterales y complementarias, los contratos colectivos y los criterios que al respecto a emitido la Suprema Corte de Justicia.

El citado artículo 162, a la letra dispone que:

"Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486;

III La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa

justificada y a los que sean separados de su empleo, independiente de su justificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observará las normas siguientes:

a) Si el número de los trabajadores que se retiren dentro del término de un año no excede de diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago será en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retiren excede del diez por ciento, se pagarán a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago de los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que

sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda."

Del anterior artículo transcrito, pueden realizarse los siguientes comentarios:

Los trabajadores tienen derecho a percibir este derecho, en los siguientes casos:

1) Cuando se separe voluntariamente de su empleo. Para que el trabajador tenga derecho a percibir la prima de antigüedad cuando se separe voluntariamente de la fuente de trabajo, es indispensable que tenga como mínimo una antigüedad de quince años de servicios y sea trabajador de planta.

2) Cuando se separe de su empleo con causa justificada. Los trabajadores que actualicen esta hipótesis por causa imputable al patrón, tendrán derecho a que se les cubra su prima de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

3) Cuando sean separados (despedidos) por el patrón justificada o injustificadamente. Cuando suceda esto, independientemente de la justificación o injustificación del mismo, tendrá derecho a percibir una prima en los términos que se han asentado.

4) En caso de muerte del trabajador, la prima que corresponda se pagará a sus beneficiarios. En caso de que el empleado fallezca, independientemente de su antigüedad, sus beneficiarios tendrán derecho a que se les pague esta prestación en los términos anteriormente señalados, igualmente por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que el trabajador fallecido haya iniciado efectivamente la prestación de sus servicios laborables.

4.- SEPTIMOS DIAS.

El descanso es el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psíquico-física, para su integración y convivencia familiar, así como para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales, independientemente del derecho a vacaciones del que también disfruta el trabajador.

Nuestro ordenamiento laboral reglamenta dos tipos de descansos: el descanso semanal y el descanso obligatorio.

El primero, de origen religioso, corresponde a la fórmula legal de que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador un día de descanso semanal, por lo menos, con goce de salario íntegro" (artículo 6º). Este precepto resuelve la laguna constitucional del artículo 123 fracción IV, que si bien reconoce el descanso hebdomadario (semanal) 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 puede enriquecerse mediante las restantes fuentes del derecho, en beneficio de los trabajadores.

Para los trabajos que requieren de labor continua, se abandona a la estipulación convencional de los trabajadores y de los patronos la precisión de la fecha del descanso (artículo 70), en la atención de que habrá de procurarse que ese día de descanso sea el domingo (artículo 71). 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 "los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticin-

de por ciento por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

Aunque sujeto a las mas diversas interpretaciones, es criterio dominante que el trabajador que se vea obligado a trabajar en su día de descanso dominical, tenga derecho a percibir un 225% de salarios: el 100% de su salario ordinario, 200% correspondiente a su descanso semanal, y un 25% como prima adicional en caso de que labore en día domingo.

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. El artículo 74 establece que días se consideraran de descanso obligatorio, sin embargo, en un momento dado el patrón, el sindicato o la Junta respectiva, puede obligar a los trabajadores a laborar cubriendo un salario doble, ello en caso de funciones ininterrumpidas o a efecto de salvar la fuente de trabajo.

Por disposición de ley, los trabajadores no se encuentran obligados a laborar sus días de descanso semanal, habida cuenta que en caso de quebrantamiento, el patrón deberá cubrir a aquellos un salario triple (un salario doble independientemente del salario que le corresponda por el día de descanso, según el artículo 73). Esta medida se entiende como una forma

de compensación el tiempo de solaz, sacrificado por el trabajador, simultáneamente, como una sesión zero para el patrón.

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 cuestionamientos en los círculos obreros. Evidentemente para casos necesarios, y aún en aquellas empresas que realicen funciones ininterrumpidas y para salvar la fuente de trabajo, el artículo 75 de la Ley laboral, establece que los patronos y trabajadores podrán pactar libremente el número de trabajadores que laborar en los días de descanso obligatorio; con la salvedad de que en caso de que no llegaran a ningún acuerdo resolverá la Junta de Conciliación permanente o, en su defecto, la de Conciliación y Arbitraje respectiva. Los trabajadores que se vieren precisados a trabajar bajo estas circunstancias podrán exigir de la empresa un pago triple de salario.

Como no todos los trabajos se realicen 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 patronos, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descans-

so, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

5.- JORNADA EXTRAORDINARIA.

Para poder desarrollar este punto, se hace necesario iniciar hablando de la jornada de trabajo en general para después abundar en la extraordinaria.

Por jornada de trabajo se entiende, según el artículo 58 de la ley laboral, que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

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 a éste, 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 trabajo.

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 periodos de la jornada diurna como de la nocturna, siempre que este último sea menor de tres horas y media, pues de comprender un periodo mayor, se tendrá por jornada nocturna.

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 retribuirse con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria de trabajo, ello conforme a los artículos 65 y 67 de la Ley Laboral.

Cuando concurren circunstancias extraordinarias que así lo ameriten, la jornada de trabajo podrá prolongarse sin que exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; debiendo pagarse con ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas que comprende la jornada ordinaria de trabajo. Es precisamente por ello, que en el presente punto se habla de la jornada extraordinaria como una condición de trabajo, y su principal fundamentación la encontramos en los artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo. En esta jornada, es evidente que el citado ordenamiento trata de proteger al trabajador cuando establece que el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, por que ello le podría traer daños en su

salud. En el supuesto de que el tiempo extraordinario utilizado 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 atinentemente a las horas de la jornada ordinaria, sin detrimento de las sanciones establecidas en la ley (artículo 68 segundo párrafo).

De la interpretación a *contrario sensu* del artículo 68 que establece que "los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido", la doctrina estima que es obligatorio para los trabajadores laborar el tiempo extraordinario. Cavazos inclusive menciona dos ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que confirman dicho criterio. Más sin embargo, el propio autor mencionado considera que tal criterio es erróneo, toda vez que la facultad de mando del patrono con la correlativa obligación de ser obedecido, encuentra dos limitaciones: 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 que consigna el artículo 59 de la Constitución Federal. Se estima 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 preveer y cuyas consecuencias debe soportar.

6.- EL SALARIO.

A) CONCEPTO.

El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

En un concepto amplio, expresa un deber sin límites; debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Mario de la Cueva define al salario como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa." ⁵

5. DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, p. 297.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 establece: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Por tanto, el salario es un elemento esencial de la relación de trabajo. No es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social. Al salario no se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia ley contempla, en diversos casos, que aún sin trabajo hay deber de pagar el salario, como el séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad.

B) INTEGRACION DEL SALARIO.

Para determinar los elementos que integran el salario se debe distinguir entre factores que se entregan al trabajador por su trabajo (jornal, por ejemplo) y factores que se entregan al trabajador para poder desempeñar su trabajo (viáticos).

Las cantidades o prestaciones que se entregan al trabajador por su trabajo forman parte del salario; así lo dispone el artículo 84 de la ley laboral, que a la letra dice: "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación,

primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Tomando en consideración solamente las prestaciones que la ley establezca a favor de los trabajadores, con independencia de las que contractualmente pudieran convenir, forman parte integrante del salario, además de la cuota diaria, destajo o comisión, los quince días de salario por aguinaldo (artículo 87), el veinticinco por ciento de la prima de vacaciones (artículo 80) y el veinticinco por ciento de la prima de los trabajadores que presten sus servicios el domingo (artículo 71).

También formarán parte del salario las prestaciones que además de las mencionadas entregue contractualmente el patrón a sus trabajadores por su trabajo como: renta de casa, habitación, automóvil, fondo de ahorro, pago de cuotas de clubes deportivos, despensas, primas, gratificaciones, bonos, compensaciones, ahorro, comisiones, prestaciones en especie, etc.

Las aportaciones de las empresas al Fondo Nacional de la Vivienda sobre los salarios de los trabajadores a su servicio, conforme a lo dispuesto por los artículos 136 y 141, no forman parte del salario porque tienen la naturaleza de gastos

de previsión social.

El pago del tiempo extra tampoco forma parte del salario por no estar contenido en los conceptos integrantes a que se refiere el artículo 84; así se reconoce en el artículo 124, que dispone que para efectos de la participación de utilidades no se considera como parte del salario las prestaciones a que se refiere el artículo 84 ni las sumas que percibía el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

La participación en las utilidades, por disposición del artículo 129 de la ley, no forman parte del salario. Tampoco forman parte del salario, los elementos que se le entregan al trabajador para el desempeño de su trabajo y no por su trabajo, como por ejemplo, como ya se había mencionado, los viáticos, que son cantidades que se le entregan al trabajador para transporte, hospedaje y alimentos, para poder desarrollar su trabajo, ni los gastos de representación integran al salario. ⁶

D) CLASIFICACION DEL SALARIO.

La doctrina laboral admite múltiples criterios de

6. MURDZ Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, T. II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, p. 154-155.

clasificación, el maestro Néstor de Buen hace alusión al autor Alonso García, y cita la siguiente clasificación:⁷

* Por su naturaleza:

- a) Solo en efectivo.
- b) En efectivo y en especie.

* Por la fórmula de valuación:

- a) Por unidad de tiempo.
- b) Por unidad de obra.
- c) Por comisión.
- d) A precio alzado.
- e) De cualquier otra manera.

* Por su determinación:

- a) En cuanto a la cuantía.
 - Salario mínimo general.
 - Salario mínimo profesional.
 - Salario remunerador.
- b) En cuanto al origen de su fijación.
 - Legal.
 - Individual.
 - Por contrato colectivo de trabajo.
 - Por contrato-ley.

7. DE BUEN Néstor L., ob. cit., T. II, p. 187.

- Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

* Por la causa que lo origina:

- a) Ordinario.
- b) Extraordinario.
- c) Excepcional (gratificación especial).
- d) Anual (aguinaldo).

* Por los factores que lo integran:

- a) Nominal o tabular.
- b) Por cuota diaria.
- c) Integral.

* Por la oportunidad del pago.

- a) Semanal.
- b) Quincenal.
- c) Mensual.
- d) Anual.

Dentro de las diversas clasificaciones aludidas, conviene explicar dada su importancia dentro de este trabajo, la clasificación atendiendo a la forma de valuación y que además prevee el artículo 83 de la ley laboral:

* POR UNIDAD DE TIEMPO:

Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que esté a disposición del patrón para prestar sus servicios. El salario mínimo comprende esta forma de valuación; es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Es la forma de pago más generalizada.

* POR UNIDAD DE OBRA O A DESTAJO:

La palabra destajo se deriva de *destajau*, ajustar, y expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa.

Se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas. Lo que importa es el resultado. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos. El salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.

Suele combinarse este tipo de salario con un salario de garantía, que asegure a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al

propio trabajador.

Esta forma de pago es muy criticada porque aducen que si lo que se busca es el resultado, la producción tiende a ser defectuosa, ya que el trabajador no reparará en la calidad del producto, sino en la cantidad. Para remediar esto, algunas empresas han creado un sistema mixto, en el cual se paga al trabajador una cantidad por el tiempo laborado y además una gratificación o bonificación por el número de piezas o unidades que haya hecho por encima de un tope establecido en ese tiempo, con lo cual la calidad y la cantidad no se ven reñidas.

* POR COMISION:

Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. Por analogía se aplica aquí el segundo párrafo del artículo 85.

También se establece en algunos casos un salario base que se ve incrementado por las comisiones sobre unidades vendidas. En caso de controversia sobre el monto de las comisiones, corresponde al trabajador probar las operaciones en que intervino y el importe de las mismas, para fundamentar el derecho a cobrar las comisiones que demanda.

* A PRECIO ALZADO:

El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado; por analogía se aplica el segundo párrafo del artículo 85, pero requerirá de una determinación precisa del tiempo que exija el trabajo de tal manera que el pago no sea nunca inferior al salario mínimo. El contrato de obra a precio alzado, está regido por el derecho civil, pero en esta materia el constructor de la obra pone su actividad y los materiales para realizarla, a diferencia del derecho laboral, en donde el trabajador sólo pone su actividad y trabajo.⁸

8. DAVALOS José, Derecho del Trabajo I, Edit. Porrúa, S.A., México, 1988, p. 205-206.

V. EL SALARIO HORA EN MEXICO.

1.- ANTECEDENTES GENERALES DEL TRATADO DEL LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE.

La desaparición del socialismo y de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, la reunificación alemana, el fin del Guerra Fria, la globalización de la economía, la integración de bloques económicos y la apertura comercial fue el legado de la década de los ochentas, motivando cambios dramáticos y espectaculares. El mundo ha redefinido la relación sociedad-estado.¹

México durante décadas, vivió un exagerado proteccionismo basado en la sustitución de importaciones, inhibiendo la competitividad de la estructura productiva. Nuestra economía dependía de exportaciones petroleras. Ineficacia, falta de calidad en la producción y volúmenes exportables generó insuficiencia de ingresos y empleo.

El gobierno mexicano entendió la necesidad de cambio, así entramos en el proceso modernizador de nuestra economía, generando nuevas oportunidades en el ámbito internacional,

1. LAGOS Martínez Silvio, La Función Notarial ante el Tratado Trilateral de Libre Comercio, Cárdenas Editores, México, 1993, p. 8-10.

alentando la apertura comercial y la inversión extranjera. Los sectores competitivos reorientaron sus actividades al sector exportador, creándose una nueva cultura empresarial abierta a la innovación y al cambio. Se ampliaron campos para la participación de inversionistas nacionales y extranjeros introduciendo tecnologías modernas.

El gobierno federal promovió la desregulación de la economía, eliminando disposiciones que se habían convertido en auténticos candados. Nuevos espacios motivaron la competencia internacional, iniciándose alianzas estratégicas innovadoras.

En 1985 México firmó con Estados Unidos de Norteamérica el entendimiento bilateral en materia de subsidios y derechos compensatorios; en 1987 el acuerdo sirvió de marco para promover el comercio y la inversión y en 1989, para iniciar conversaciones globales encausadas a facilitar el comercio y la inversión. Simultáneamente suscribimos con la Comunidad Económica Europea un acuerdo marco de cooperación y comercio y México se integró además como miembro activo en la Comisión Económica para la Cuenca del Pacífico.

Durante casi dos años México participó en las negociaciones formando parte de la coordinación empresarial para el tratado de libre comercio a cargo del Lic. Juan Gallardo Thurlow, en estrecha comunicación con el presidente del conse-

jo asesor Dr. Jaime Serra Puche y con el jefe de la negociación Dr. Herminio Blanco Mendoza, para que finalmente entrara en vigor el 1º de Enero de 1994.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte representó un mercado de 360 millones de habitantes y un producto interno bruto de 6,332 millones de dólares, superior al de la Comunidad Económica Europea.

Las características y ventajas del Tratado de Libre Comercio son:

a) Eliminar paulatina y gradualmente los impuestos y aranceles en los intercambios de mercancías;

b) Eliminar barreras no arancelarias como son cuotas, normas, permisos, barreras técnicas, medidas sanitarias y fitosanitarias;

c) La instrumentación de un mecanismo para la solución de controversias comerciales que evite la aplicación de medidas discrecionales y unilaterales que alteren la dinámica de intercambio de bienes y servicios;

d) La compatibilidad con el Acuerdo General Sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT);

e) La negociación de reglas de origen que eviten triangulaciones en la comercialización de productos en el territorio del Tratado y disposiciones claras para evitar el uso de subsidios distorsionantes del comercio exterior que afecten la competencia, y

f) El aumento de empleos y salarios al incrementarse la actividad económica.

El Tratado sólo no resolverá los problemas de nuestro país. Es un mecanismo más para permitirnos el acceso al mercado norteamericano, consolidando nuestro crecimiento en un mundo más interdependiente y globalizado. El economista Paul Krugman del Instituto Tecnológico de Massachusetts ha comentado la posibilidad de establecer en un futuro no muy lejano una zona monetaria en el territorio del tratado, si los países involucrados logra un alto grado de coordinación en sus políticas fiscales y laborales. El economista mexicano Luis Pazos, en relación al Tratado opina "que el camino hacia el libre comercio México-Estados Unidos de América, está plagado en ambos países de mitos: descapitalización, deterioro en los términos del intercambio, dependencia, invasión de mano de obra y mercancías, entre otros". Con argumentos lógicos demuestra la falsedad de esos mitos. Pazos sostiene que un Tratado de Libre Comercio y libre inversión es el mejor apoyo

para lograr un mayor desarrollo socioeconómico en México. Y de vital importancia para incrementar la competitividad de la economía de la región norteamericana ante el mercado común europeo y el sureste asiático.²

2.- ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE.

Los Gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos, de Canadá y de los Estados Unidos de América, en forma colateral a la celebración del tratado de libre comercio de América del Norte (T.L.C.), y a efecto de crear un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en sus territorios así como para estimular la competitividad de sus empresas en los mercados globales, firmaron un Acuerdo de Cooperación Laboral.

Los objetivos de dicho acuerdo, quedaron expresamente señalados y son los siguientes:

- a) Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las partes;

2. PAZOS Luis, Libre Comercio: México-E.U.A., Mitos y Hechos, Editorial Diana, México, 1991, p. 14.

b) Promover al máximo los principios laborales establecidos en dicho Acuerdo (de los cuales nos referiremos más adelante):

c) Estimular la cooperación para promover la innovación, así como los niveles de productividad y calidad crecientes;

d) Alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia laboral en territorio de cada una de las partes;

e) Proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;

f) Promover la observancia y aplicación efectiva de la legislación laboral en cada una de las partes; y

g) Promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

Cabe hacer alusión, que en cuanto a los objetivos generales del Acuerdo de Cooperación Laboral, se han interpre-

tado en el sentido de lograr en un futuro próximo la uniformidad en cuanto a las condiciones y legislación laboral en los territorios comprendidos de las partes o Naciones que intervienen en el Tratado de Libre Comercio.

Dentro de los objetivos del citado Acuerdo de Cooperación Laboral, resaltan una serie de principios que el mismo pretende alcanzar, por ello a continuación se transcriben:

1. Libertad de Asociación y Protección del Derecho a Organizarse: el derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses.

2. Derecho a la Negociación Colectiva: la protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo.

3. Derecho de Huelga: la protección de este derecho con el fin de defender sus intereses colectivos.

4. Prohibición del Trabajo Forzado: la prohibición y abolición de todas las formas de trabajo obligatorio, excepto los tipos de trabajo obligatorio en casos generalmente

aceptados por las partes, tales como: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo en las prisiones sin que sea de propósitos privados, y el trabajo requerido en casos de emergencia.

5. Restricciones sobre el Trabajo de Menores: el establecimiento de restricciones sobre el trabajo de menores que podrá variar al tomar en consideración factores capaces de afectar el desarrollo pleno de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y seguridad.

6. Condiciones Mínimas de Trabajo: el establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo.

7. Eliminación de la Discriminación en el Empleo: eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar

los efectos de la discriminación.

8. Salario Igual para Hombres y Mujeres: Salarios iguales para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.

9. Prevención de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales: la prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales.

10. Indemnización en los Casos de Lesiones de Trabajo o Enfermedades Ocupacionales: el establecimiento de un sistema que prevea beneficios y compensaciones para los trabajadores o para quienes dependen de ellos en caso de lesiones ocupacionales, accidentes o muerte surgidos durante el trabajo, en conexión u ocurridos con motivo del mismo.

11. Protección de los Trabajadores Migratorios: proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto a las condiciones de trabajo.³

Como se puede desprender tanto de los objetivos gene-

3. Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Texto Oficial, Editorial Porrúa, S. A., México, 1993, p. 1147-1187.

rales como es los principios que regulan el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte que celebraron los gobiernos de México, Canadá y los Estados Unidos de América, son las condiciones mínimas para que el Tratado de Libre Comercio se pueda aplicar en materia de trabajo, porque pretende, aun en forma velada, ya que no es muy claro al respecto, llegar a una uniformidad legislativa. Ya en el punto anterior se hablaba de la intención de llegar a establecer una zona monetaria común, lógicamente con el apoyo de las legislaciones de los tres países participantes del tratado, dentro de éstas, la legislación laboral.

Por lo cual, en el punto que a continuación se desarrollará, se analizará concretamente el salario por hora, ya que así se encuentra establecido en la legislación laboral norteamericana, que al ser el país económicamente más fuerte, influyó, en cuanto entró en vigencia el tratado en cuestión, para que el sector empresarial mexicano propusiera la idea de implementar dicho sistema en nuestro medio jurídico.

3.- EL SALARIO HORA EN MEXICO.

En este punto, que es la esencia de este trabajo, se debe retomar el concepto de salario ya analizado en el capítulo IV.

Se había mencionado que la definición legal de salario nos la proporciona el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Así mismo, el artículo 83 dispone que:

"El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera".

Pues bien, ya en el capítulo anterior se hizo mención de las diversas modalidades que la ley establece para fijar el salario, y vamos además que prevé la fórmula "de cualquier otra manera", donde la misma ley contempla otras soluciones, por ejemplo: el salario por viaje en los trabajadores de los buques (art. 195-IV); el salario por día, por viaje, por boletos vendidos o circuito o kilómetros recorridos, de los trabajadores de autotransportes (artículo 257); el salario por peso de los bultos de los maniobristas del servicio público (artículo 270); el salario por uno o varios eventos o funciones o por temporadas, de los deportistas profesionales (artículo 294) y de los trabajadores actores y músicos (artículo

3081.

No obstante, según la doctrina esta fórmula, también da pauta al pago de salario por hora en cuanto a que no está expresamente prohibido, y siguiendo el principio general de derecho que reza "todo lo no expresamente prohibido es permitido", es que cabría la posibilidad de implantar el salario por hora; sin embargo, ello tiene sus inconvenientes, como a continuación se analiza.

El maestro Alberto Briceño Ruiz⁴ al referirse a las formas de fijar el salario expresa: "la garantía que la ley consigna, cuando el salario se fija por semana, por quincena, por decena o por mes, estriba en disponer que nunca será inferior al salario mínimo, conforme al artículo 90 de la ley. La fijación del salario por horas de trabajo, es operante en algunos servicios: locutores, traductores, peritos, maestros especializados, catedráticos, etc. La base del salario resulta demasiado simple: basta con dividir el salario mínimo entre ocho horas, para determinar la cantidad correspondiente a cada unidad de tiempo. Sin embargo, en mi opinión, esta fijación es arbitraria y carece de fundamento legal. El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Recuer-

4. BRICEÑO Ruiz Alberto, ob. cit., p. 381-382.

dese que el artículo 59 fija los máximos legales de la duración de la jornada y el artículo 90, el pago mínimo de salario que puede recibirse en una jornada".

Continúa exponiendo el citado autor "resultaría erróneo interpretar que el artículo 90 se refiere a una jornada de ocho horas, ya que el lapso de jornada se fijará de acuerdo con las necesidades de la empresa y es, en primera instancia, el patrón quien marca la conveniencia de su duración. Cuando el trabajador labora dos horas diarias, o cuatro horas, si lo hace cada tercer día, eso constituye su jornada diaria. Reiteramos que cualquier otra interpretación es absurda y atentatoria. Es cierto que el pago de las horas de trabajo puede resultar de dividir el salario mínimo entre las que constituyen la jornada: se dividirá entre cuatro si la jornada está constituida por ese número y no de ocho. El artículo 58 es muy preciso y no admite una interpretación distinta; en el supuesto, el trabajador está a disposición del patrón, dos, cuatro, seis u ocho horas, esto es, una jornada. El pago mínimo de la jornada será cuando menos el salario mínimo".

Y finalmente concluye: "la ley no habla de salario mínimo diario, sino por jornada, lo que podría prestarse a una interpretación diversa, como tendenciosamente se aplica en algunas empresas. Claramente especifica: "salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador, por

los servicios prestados en una jornada de trabajo". Complementándose esta idea, con la de que "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Ahora bien, considerando la opinión de Briceño Ruiz se podrá concluir que la implantación del pago del salario por horas materialmente presentaría controversia, ya que la ley laboral con un marcado espíritu proteccionista al trabajador, señala un salario mínimo por jornada, independientemente del número de horas que ésta comprenda.

Este tema del salario por hora me llamó la atención a raíz de una publicación en los diarios en el sentido de que la cúpula empresarial mexicana, representada concretamente por la COPARMEX pretendía reformar la Ley Federal del Trabajo para adecuarla al texto y a la intención del Tratado de Libre Comercio, en miras de aumentar y mejorar la productividad de las empresas, y con el aliciente para la clase trabajadora de ganar más dinero si producían más unidades o productos en menor tiempo; situación que se interpretó por la clase obrera como una presión del vecino país del norte, Estados Unidos de América. Y esta información, la pude constatar en la publicación del periódico El Nacional de fecha 2 de mayo de 1994, luego de la conmemoración del Día del Trabajo con motivo del

homenaje a los mártires de Chicago, que como todos sabemos tiene lugar cada 1º de mayo, en donde líderes de la Confederación de Trabajadores Mexicanos se oponían tajantemente a la implementación de dicho sistema de pago.

Concretamente, el Sr. Juan Rojas Carranza, entonces Secretario Regional de la FROC-CTM exponía en entrevista que: "es inaceptable para el movimiento obrero la andanada patronal que está proponiendo una iniciativa para que se reforme la ley laboral del país y se establezca el pago por hora al trabajador. Esta forma de pago representa un ataque franco y abierto a las prestaciones sociales y a las conquistas laborales que el movimiento obrero ha conseguido a lo largo de muchos años de lucha. Pretender imponer este tipo de situaciones en México, al estilo de otros países como Estados Unidos, es tratar de desconocer la historia particular de esta Nación y querer dar paso atrás sin tomar en cuenta la realidad concreta de los mexicanos. -Añadió- que si se pagara la hora igual que Norteamérica, existiera seguro del desempleo y otras garantías para los trabajadores, el sistema de pago por horas podría ser considerado, antes no".

Por una parte, si se pretende encontrar ventajas del sistema de pago por hora, tal vez la única que se pueda dilucidar sea el mejoramiento en la productividad y por ende el de la competencia; sin embargo, parecen ser mayores las desventar-

jas de dicho sistema: por una parte, es incongruente con el concepto de jornada de trabajo que se desprende de la ley laboral; por otra, las propias empresas para poder mejorar la productividad deberían implementar el uso de maquinaria, ya que los Estados Unidos de Norteamérica no son fuertes económicamente por la forma en que pagan a sus trabajadores, sino por el sistema industrializado de sus empresas; además, en el supuesto de que México modernizara sus industrias y las mecanizara, o aún más, implementara sistemas computarizados para producir más y mejor, ello implica desempleo; puesto que la mano de obra barata del mexicano se vería desplazada por dos o tres personas: una que operara la máquina, otra que le diera mantenimiento a ésta y si a caso, una más que fuera un especialista, que en caso de desperfecto, la arreglara; y los millones de trabajadores que hoy subsisten en las empresas mexicanas, ¿dónde quedarían?

A más de que el movimiento laboral mexicano, con todas sus vicisitudes que en su historia ha vivido y que ha logrado las llamadas conquistas laborales, que hoy reconoce la Ley como Condiciones de Trabajo se verían modificadas o tal vez abrogadas, por lo cual, esta forma de pago contradice el Derecho Laboral como parte del Derecho Social, dada su naturaleza y finalidad misma.

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

PRIMERA.- La evolución y desarrollo de nuestra Legislación Laboral, va íntimamente unida a la historia de México, concretamente con las luchas de la clase trabajadora y del derrame de su sangre, recordando las incidencias de Cananea y Río Blanco, y a nivel internacional la matanza de los mártires de Chicago.

SEGUNDA.- Un verdadero antecedente de la actual Ley Laboral lo es sin duda el Programa del Partido Liberal, que acoge el pensamiento de Ricardo Flores Magón y que con un sentido social comienza a hacer patente los derechos del trabajador. Este Programa constituye el documento de mayor importancia en el proceso prerrevolucionario.

TERCERA.- Pese a lo anterior, el movimiento armado denominado Revolución Mexicana, en sus orígenes, fue eminentemente de tipo agrario ya que la problemática laboral fue desplazada a un plano secundario; la promulgación de leyes y decretos en esta materia tienen lugar hasta el triunfo del Constitucionalismo y con el nacimiento del artículo 123.

CUARTA.- Por ello, se puede concluir que México ha sobresalido en la Historia del Derecho del Trabajo, por ser el

primer país que consagró los derechos de los trabajadores a nivel constitucional; se incorporan las garantías sociales a raíz de la Constitución de 1917, cuando se reconocen las prestaciones y condiciones mínimas de trabajo, ya que con anterioridad el obrero se encontraba totalmente indefenso ante la clase patronal.

QUINTA.- Es importante destacar la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que es la primera legislación nacional totalmente especializada y propia en esta materia, puesto que además vino a uniformar a nivel federal los preceptos jurídicos al abrogar las legislaciones locales que existían en la época. Posteriormente la ley laboral que entra en vigor en 1970 vino a superar los escollos y lagunas que contenía aquélla.

SEXTA.- Independientemente del nombre que le den las partes que lo celebran, un contrato de trabajo siempre será considerado como tal si produce la obligación de prestar un servicio personal subordinado para una de éstas, y para la otra, la de entregar a cambio el pago de un salario. Además es un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas sus consecuencias legales, que se inicie o no la prestación del servicio. Se puede resaltar entonces como requisitos de su existencia la voluntad y el objeto posible; y como requisitos de validez la capacidad, el libre albedrío, la

licito en el objeto y la forma.

SEPTIMA.- La Ley Federal del Trabajo en vigor reconoce y asimila los conceptos relación y contrato laboral como sinónimos y les otorga los mismos efectos. Reconoce además, como tipos de contrato laboral: por tiempo indeterminado, por obra determinada, por tiempo determinado, a precio alzado, principalmente.

OCTAVA.- Las condiciones de trabajo, esencia del Derecho Laboral, 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, así como las que determinan las prestaciones que estos deben percibir por su desempeño, tales como las vacaciones, la participación de utilidades, prima de antigüedad, séptimos días, jornada extraordinaria, el salario.

NOVENA.- De las condiciones de trabajo, el salario, constituye el objeto de estudio central de este trabajo, se considera que es el fin que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón, es decir, es la retribución que percibe del patrón por su trabajo. Es un instrumento de justicia social porque debe proporcionar un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia, situación que queda entre dicha en la actualidad.

DECIMA.- La firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, abre para nuestro país un mercado internacional altamente potencial; sin embargo, no se puede pensar que sea el instrumento que por sí mismo deba sacarnos adelante de la multitud de problemas económicos y sociales, máxime si se considera la complejidad de éstos.

DECIMA PRIMERA.- En forma paralela a este Tratado, los gobiernos de México, Canadá y Estados Unidos de América, firmaron un Acuerdo de Cooperación Laboral que delimitando objetivos y estableciendo principios, los países firmantes reconocen las condiciones mínimas para que el Tratado de Libre Comercio se pueda aplicar en la materia laboral, tendiendo todo ello a uniformar las legislaciones y lograr así el establecimiento de prestaciones de trabajo comunes.

DECIMA SEGUNDA.- El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo puede ser interpretado en el sentido de permitir el pago de salario por hora cuando establece la leyenda "de cualquier otra manera", además de las modalidades expresamente estipuladas. Sin embargo, este tratamiento tiene grandes inconvenientes para el trabajador.

DECIMA TERCERA.- El pago por hora fue una propuesta que realizó la cúpula empresarial mexicana a raíz de la entra-

de en vigor del Tratado de Libre Comercio con la finalidad de adecuar nuestra legislación laboral a la del país más fuerte económicamente (lógicamente Estados Unidos de América); sin embargo, el movimiento sindical mexicano rápidamente se opuso a dicha modificación al considerar que atentaba contra sus conquistas y derechos.

La clase patronal alegaba a favor de ese sistema de pago, el aumento en la productividad y el mejor pago al trabajador eficiente; pese a ello, parecen mayores las inconveniencias de este sistema porque implicaría una modificación total a las condiciones que reconoce la Ley Federal del Trabajo, además de que se considera que las empresas de nuestro país no se encuentran en posibilidad de la industrialización requerida para mejorar la productividad que alegan, y aún suponiendo que efectivamente se mecanizaran las industrias mexicanas, eso traería consigo el aumento del desempleo, ya que el trabajador sería desplazado por el uso de máquinas.

B E R L I N O C O F E R E N C I A

I. TEXTOS:

1.- BRITANO Luis Alberto, Desarrollo Individual del Trabajo, Editorial Nueva, México, 1955.

2.- CALZADOS Floran Beltrán, Las Lecciones de Desarrollo Laboral, Editorial Trilce, México, 1961.

3.- CAVALLAS Jose, Desarrollo del Trabajo I, De Evidencia, Editorial Ferrus, S. A., México, 1955.

4.- DE LA CRUZ María L., Desarrollo del Trabajo, T. I y II, de Evidencia, Editorial Ferrus, S. A., México, 1955.

5.- DE LA CRUZ María, Desarrollo Masivo del Trabajo, T. I y II, de Evidencia, Editorial Ferrus, S. A., México, 1955.

6.- DE LA CRUZ María, El Nuevo Desarrollo Mexicano del Trabajo, T. I, de Evidencia, Editorial Ferrus, S. A., México, 1960.

7.- DE PINA Rafael y De PINA Vera Rafael, Diccionario de Desarrollo, 1^a Edición, Editorial Ferrus, S. A., México, 1956.

- 8.- GUERRERO Enrique. Manuel de Procedimientos del Trabajo. 1^{ra} Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1990.
- 9.- LABOS Martínez Emilio. La Función Notarial ante el Tratado Tripartito de Libre Comercio, La Edición, Editorial Cerezo, México, 1990.
- 10.- MARBADANT E. Eul. Lerma F.. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, La Edición, Editorial Espino, S. A., México, 1962.
- 11.- MURCIOS René Alberto. Derecho del Trabajo. T. II, La Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1987.
- 12.- PÉREZ Luis. Libre Comercio: México, U.S.A., España y Mercosur, La Edición, Editorial Espino, México, 1991.

II. LEYES:

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.

III. FUENTES DIVERSAS:

1.- Boletín Oficial del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

2.- Periódico El Nacional, de fecha 2 de mayo de 1994.

IV. DICCIONARIOS.

1.- AUTORES Inversos, Diccionario Jurídico Mexicano, T. I-IV, 7a Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1994.

2.- AUTORES Inversos, Enciclopedia Porrúa de la Lengua Española, 1a. Edición por Raúl Porras Laserna, 10a Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1987.

3.- AUTORES Inversos, Enciclopedia Universal Ilustrada, T. 53, Editorial Espasa-Calpe, Madrid, 1986.