

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LAS MEJORAS DEL TRABAJADOR EN LA NUEVA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Tesis

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

CARLOS A. SANTOS COY Y LICONA

VALLE DE MEXICO

1970



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Esta tesis fué elaborada en el Seminario de Derecho del Trabajo, a cargo del Doctor Alberto Trueba Urbina, bajo la dirección del Lic. Carlos M. Piñera y Rueda.

A MI PADRE:

SR. ENRIQUE SANTOS COY COZZI

Con admiración y respeto.

A MI MADRE:

ESTHER LICONA DE SANTOS COY.

Con cariño.

A MI ABUELITO:

ING. PEDRO LICONA G.

A MIS HERMANOS:

ENRIQUE Y MARTA.

A MIS TIOS:

SR. RAUL SANTOS COY C.
DR. MARIO DE LA GARZA S.
LIC. JULIO SANTOS COY.

A LA FAMILIA DEL DR.
PAUL LAUBE.

A LOS LICENCIADOS:

CARLOS PIÑERA Y RUEDA.

JOSE RAMIREZ CASTAÑEDA.

JAVIER DE HOYOS G.

A MIS MAESTROS:

A MIS AMIGOS:

A MIS COMPANEROS:

A JOSEFINA.

I N D I C E .

Capítulo I.

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Evolución.

En México.

Reglamentación Internacional.

Capítulo II.

INNOVACIONES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Principios Generales.

Relaciones individuales de trabajo.

Capítulo III.

CONDICIONES DEL TRABAJO.

Principios Generales.

Algunas innovaciones.

Reparto de utilidades.

Capítulo IV.

DEPORTISTAS PROFESIONALES.

Concepto.

Reglamentación.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

Capítulo I.

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Evolución.

En México.

Reglamentación Internacional.

Capítulo I.

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

EVOLUCION.

Considero imperativo, antes de entrar en materia, exponer en forma breve algunos aspectos históricos del Derecho del trabajo.

Para Paul Picol son cuatro las etapas en que se divide la legislación del Derecho del Trabajo, que bien pueden ser aplicadas a todos los Países del Mundo o cuando menos a la mayoría de ellos. Las etapas o períodos son los siguientes: 1).- El antiguo caracterizado por la esclavitud, por la industria familiar o por el grupo de artesanos colegiados; 2).- La época Feudal que va del siglo X al XV, en el que la vida política, económica y social giraba en torno de los grandes señores, dueños de vidas y haciendas; 3).- La época monárquica que comprende los tres siglos que precedieron a la revolución Industrial y 4).- La época moderna que comprende los últimos años del siglo XVIII y principios del siglo XX.

La primera etapa que se caracterizó por el trabajo esclavista, por el agrupamiento de los artesanos en los -- llamados Colegios y en la Industria de tipo familiar.

En la antigüedad casi todos los Pueblos fueron o pusieron en práctica la esclavitud, que en un principio — fué de tipo doméstico y patriarcal.

Con el incremento natural de las fuerzas productivas, el desarrollo de la división social del trabajo, y — con el paso de los instrumentos de piedra a los de metal, — la economía primitiva basada en la caza y la pesca sufrió un cambio radical y apareció la agricultura y la ganadería lo cual trajo aparejado el nacimiento de los oficios.

El trabajo de los esclavos, se convirtió en un elemento esencial e indispensable en el sistema Social. Este — conoció dos clases antagónicas; La de los esclavos y los — esclavistas, así fué como se formó el modo esclavista de — producción.

En el Imperio Romano y en especial en los dos últimos siglos fué una época de crisis en la producción general; puesto que el trabajo de los esclavos ya no era productivo, el comercio cayó en postración, la Población comenzó a decrecer, los oficios decayeron y las Poblaciones — empezaron a experimentar un éxodo de sus habitantes.

Ante esta realidad se hizo necesario substituir — las relaciones de producción del esclavismo por otras nuevas que cambiasen la situación de las masas trabajadoras, —

y así fué que los esclavistas empezaron a dar libertad a sus esclavos, a quienes los hacían entrega, de parcelas de tierras para que las explotaran, pero siempre bajo ciertas condiciones.

Al principio los esclavos mammitidos quedaron adheridos a la tierra que se conocieron en aquél entonces como siervos de gleba y más tarde resultaron medieros y arrendatarios conocidos también como aparceros y colonos respectivamente, éste sistema de explotación engendra el régimen feudal.

La segunda etapa o sea la época Feudal que corre de los siglos X al XV y en la cual surgen dos clases sociales y que son por un lado la nobleza en primer término y después el clero; los campesinos no disfrutaban de derechos políticos.

El fundamento de las relaciones de producción de la sociedad Feudal eran la propiedad del señor Feudal, que tenía sobre la tierra y en forma incompleta sobre el producto y el siervo de la Gleba. Sin embargo, con la propiedad feudal coexistía la propiedad individual del campesino y del artesano basada en su trabajo personal.

La época que se trata en este período fué primordialmente agrícola, ya que la economía era básicamente, una economía natural. Al ir desarrollándose la división sp

cial del trabajo y del cambio, resurgieron las Ciudades -- que habían resistido la caída del régimen esclavista y aparecieron Ciudades nuevas que se convirtieron en los Centros de oficios así como de corporaciones de mercaderes y gremios de artesanos.

El tercer período o sea el Monárquico que precedió a la Revolución Industrial. El poderío real se edificó sobre las Ruinas del Feudalismo, la principal característica de este período consiste, en el nacimiento de una Industria incipiente, es cierto, pero con ella se empieza a desarrollar la gran Industria, Punto importante de esta época lo es también el hecho de que nuevamente se han reglamentado los gremios de oficios, pero no sin antes haberles usurpado su autonomía.

El cuarto período engloba los últimos años del siglo XVIII, desde la evolución del régimen corporativo, todo el siglo XIX y principios del XX. Es en realidad que -- comprende por así decirlo dos casos es decir en un principio se caracterizó por un régimen de libertad industrial -- casi anárquico; y una segunda fase que podríamos llamar -- contemporánea que se caracterizó principalmente por un movimiento sistemático de la reglamentación del trabajo.

En la segunda fase de este período es donde verdaderamente nace el derecho del trabajo, el cual se opone --

desde el principio y en forma sistemática a los vicios y a las injusticias del capitalismo.

Nacen en esta etapa como auténticas conquistas de los trabajadores, los sentimientos de clase, la formación de coaliciones y sindicatos, el ejercicio de la huelga pe-
ron con sentido profesional y sobre todo la reivindicatoria del trato humano al cuál tienen derecho sin discusión ni cortapizas.

En la Edad Moderna la cuál está dominada por el sistema Capitalista de producción y es en Francia donde cobra singular fuerza al disolverse las corporaciones y las regulaciones que existían para la libertad de contratar, de comerciar y de trabajar. En 1776, el Ministro Turgot, decretó la abolición de las corporaciones; y las maestrías quedaron suprimidas. Ese Decreto fué revocado, pero a los pocos años en 1791 se votó la famosa Ley Chapelier, por la que la abolición del sistema corporativo fué total y definitiva.

El régimen de la Libertad industrial que ésta Ley estableció trajo como consecuencia que toda persona Nacional o Extranjera pudiera establecer una Empresa sin más restricciones que las de policía; el trabajo quedó sin la traba del aprendizaje; la elección del procedimiento técnico de elaboración de los productos quedaba al arbitrio del pro

pio productor y lo más grave de todo que la libre contratación es decir las condiciones de trabajo como jornadas, salarios, descansos, etc. quedaban abandonadas a la libertad de las partes contratantes.

En el Código Civil de Napoleón de 1804, contenía en sus normas estos principios, consagrando la autonomía de la voluntad y para tal fin, equiparó las convenciones establecidas en los contratos con la ley misma y dedicó solamente dos artículos a la reglamentación del trabajo los cuáles se referían, el primero a que la contratación de servicios fuera por tiempo determinado y el segundo de contenido nefasto para los trabajadores, ya que se daba prevalencia, en caso de controversia al dicho del patrón.

El trabajador en esta época, no tuvo entrada en el Código Civil. En cambio sí la tuvo a través de numerosas disposiciones en el Código Penal con el fin de reprimir, sus justas protestas y manifestaciones colectivas de reivindicación que efectuaban por medio de las asociaciones profesionales y las coaliciones. Estos Códigos expresión del más crudo liberismo y del individualismo con que se nutrió la revolución Francesa y que en última instancia fueron las llaves con las que la Burguesía abrió las puertas de la economía, al tener a su disposición mano de obra baratas y abundante. Y así fué como casi todos los Países de Occidente siguieron el ejemplo Francés; con lo cual los trabajado -

res despojados de sus bienes y meros instrumentos de trabajo, impulsados por la imperiosa necesidad de satisfacer sus necesidades primarias, se vieron obligados a aceptar las -- más duras condiciones de trabajo y los más bajos salarios.

El Estado se abstuvo de intervenir en la desigual -- lucha que el Régimen Capitalista desató y los grupos profesionales de trabajadores que se habían constituido fueron -- disueltos y prohibidos con lujo de fuerza. Así en la opi -- nión de la mayoría de los Autores la situación de los traba jadores era peor q ue en cualquier otra época anterior de -- la historia, ya que el asalariado aparecía como una nueva -- expresión social del esclavo de siglos pasados.

Sin embargo, algunos civilistas con un alto sentido humano y de justicia social, supieron crear ingeniosas Ins -- tituciones con el fin de rescatar al trabajo del concepto -- de mercancía y al trabajador de mero arrendador de sus ener gías.

EN MEXICO.

Se puede considerar como Fuente Común del Derecho -- del Trabajo de los Países de América Latina, y por lo tanto de México la que proviene en sus lejanos orígenes de las -- Leyes. Ordenanzas, Decretos, etc. dictados por España y que fueron trasladados a estos recién descubiertos Territorios,

el régimen del Medicevo ya bien fincado en Europa, Régimen-
que da Carta Blanca a los encomenderos, para privar el abo-
rigen de sus tierras, y someterlo a una dura situación de -
Vasallaje y de esclavitud.

Las Leyes de Indias, en la realidad fueron letra --
muerta y alejadas de los buenos propósitos que contenían, --
ya que el encomendero no vé, en él indígena otra cosa que --
no fuera instrumento de trabajo, sin embargo es evidente, --
que a pesar del poco caso de que fueron objeto estas leyes,
tenían un alto sentido humanístico de lo que debería ser el
trabajo y fué al no dudarlo un anticipo, de lo que más tar-
de sería la intervención del Estado contemporáneo, en defen-
sa de la clase trabajadora para arearles las condiciones --
idoneas para ejercitar su libertad. Desde luego sería un --
tanto exagerado al afirmar que estas leyes fueran una fuen-
te del Derecho del trabajo actual, esto porque en la mayo-
ría de los casos las leyes de Indias no tenían otro objeti-
vo sino aquél de reducir a los naturales a la obediencia de
la Corona y a la religión católica, y las medidas de prote-
cción que se tomaron, fueron en atención a la débil comple-
xión de los indígenas.

En México en el año de 1857, el Constituyente con-
fundió la libertad de industria y el intervencionismo de Es-
tado en las Empresas, que para ésas fechas estaba en auge --
en Europa, se frenó en forma lamentable la Constitucionali-

zación del derecho laboral. A pesar de esto, se respetó la libertad individual del trabajo y se pensó que sería indispensable legislar en materia de accidentes y así fué como - en 1904 en el Estado de México, Don José Vicente Villada, - inspirado en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, expidió la - primera Ley, prescribiendo que "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados; sufran - éstos algún accidente que les cause la muerte o una lesión - o enfermedad que les impida trabajar, la Empresa o Negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo, se presume que el accidente sobrevino con motivo - del trabajo al que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario".

Poco después Bernardo Reyes en Nuevo León expidió - una Ley que protegía a los obreros en caso de accidentes laborales y que sirvió de base a otras legislaciones estatales, entre las cuales destaca por su importancia la de - - - Coahuila expedida por Gustavo Espinosa Mireles.

Posteriormente, las leyes de Manuel M. Diegues y Manuel Aguirre Berlanga, abarcaron, no sólo los riesgos profesionales sino que se extendieron a otros Campos tanto como el descanso obligatorio, a la protección del salario, a la jornada del trabajo y al Seguro Social.

Corría el año de 1914 cuando Don Cándido Aguilar, -

en Veracruz expidió lo que podemos llamar una ley revolucionaria y que inclusive fué atacada por las importantes innovaciones que contenía su ley y en la cual se garantizaba en forma efectiva un mínimo de derechos a la clase trabajadora. Con esta ley y con la que expidió Agustín Millán, también -- Veracruz se aseguró en forma definitiva, el derecho de asociación profesional, que en última instancia fué el Pilar -- del cual se apoyó el derecho del trabajo para independizar -- se como disciplina jurídica del Derecho Civil.

En 1915 el Licenciado Rafael Zubarán Campany formó un proyecto de ley sobre contrato de trabajo, que fué en realidad un paso importante, ya que en el mismo año en Yucatán el General Salvador Alvarado promulgó una ley de trabajo por medio de la cual se creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje con esta ley, se logró una vez y -- por todos conceptos el elevar el nivel de vida de la clase -- trabajadora. Se evita también la explotación del hombre por el hombre y se logran también en gran parte, la transformación de nuestro sistema económico, puesto que se unieron a -- la Ley del Trabajo, las leyes Agrarias de Hacienda, de Catagtro y del Municipio Libre en un Cuerpo General.

Todo esto vino a reflejarse en el artículo 123 de la Constitución de 1917. En dicho precepto, se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante, que, con anterioridad a 1917, habían sido la preocupa --

ción fundamental de un pueblo, que buscaba su consolidación Constitucional apoyada en un sistema de legalidad.

Por lo que toca al artículo 123 Constitucional, según lo manifiesta Don Antonio Díaz Soto y Gama, se debe en gran parte al señor Licenciado José Natividad Macías que -- aportó valiosísimas aportaciones, así como al Ingeniero Pastor Rauoix, que se hechó a cuestas junto con el Diputado Rafael L. de los Rios, la agotadora tarea de condensar las proposiciones que se hiciera en cada Junta y redactarlas en -- debida forma.

Las proposiciones que se hicieron, se basaron principalmente, en el deseo sincero de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo y así podemos concluir como lo manifiesta en forma textual Don Antonio Díaz Soto y Gama que: Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dá y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del -- trabajo, como las de Salubridad de locales preservación mo -- ral, descanso e domadario, salario justo y garantías para -- los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de -- beneficencia a Instituciones de Previsión Social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese --

gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública".

Todos estos sanos principios de Justicia Social fueron recogidos por el artículo 123 de nuestra Constitución.

REGLAMENTACION INTERNACIONAL.

En sus orígenes la organización Internacional del trabajo y a propuesta de su Presidente Samuel Gompers la Ex-federación Americana de trabajo declaró en el año de 1914, la necesidad que se sentía de que en el mismo local en donde se reuniese el congreso de Paz que pondría fin a la primera-Guerra Mundial, lo hicieran también aquéllas Organizaciones de trabajadores de todas las Naciones, a fin de formular proposiciones y tomar medidas necesarias para el restablecimiento de las relaciones fraternales y la protección de los trabajadores. Esta proposición fué aceptada en el año de 1915, por la Confederación General del Trabajo en Francia, en 1916 se reunió en Leeds, Inglaterra, un Congreso de trabajadores que votó por la inclusión de cláusulas obreras en el futuro tratado de Paz y el cuál fué ratificado en el Congreso de Londres en 1917. En el año de 1918 se reunió la Conferencia interaliada que aprobó la carta del trabajo, cuyos principios

eran los que había presentado la Federación Americana del Trabajo que fué el antecedente inmediato de la parte XIII, - Oficina Internacional del trabajo fundada en 1919 y que está asociada desde 1946 a las Naciones Unidas en calidad de organismo especializado.

Los principios de esta Organización fueron más allá de los fines primordiales que han unido a los representantes de las Naciones que la constituyen y que son los siguientes:

I.- Establecer la Justicia Social como única fórmula de lograr la Paz Universal y permanente.

II.- Mejorar las condiciones de trabajo que por un alto grado de injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos, causas del descontento que constituyen una amenaza constante para la paz y la armonía social.

III.- Lograr la adopción de un régimen uniforme de trabajo, realmente humano para tratar de evitar que se malogren los esfuerzos de Naciones que tienen voluntad de morar en todos sus aspectos a los propios trabajadores.

Las normas internacionales que adopta la Organización Internacional del trabajo en la materia que le corresponde se asemejan a los tratados internacionales por la forma que adoptan y se llaman convenios y recomendaciones.

Los convenios internacionales de trabajo cuyos conte

nidos son mínimas condiciones de trabajo están destinados --- a promover la uniformidad de la Legislación Laboral entre --- las partes, esto es, salvo aquéllas partes que dejan al arbitrio de las Naciones su aplicación o no aplicación y que pueden estimar que la uniformidad no es factible ni conveniente.

En las recomendaciones hay absoluta libertad de los Estados para adoptar o no los principios contenidos en ellas. Su objeto primordial es la de establecer cierta uniformidad Internacional en los Campos de Acción. En muchas ocasiones ayudan a algunos Países a resolver los problemas que se les plantean en el campo social y laboral, formulando de manera autorizada, normas o principios extraídos de la experiencia adquirida por muchos Países y completada por la investigación.

La organización Internacional de trabajo, se puede decir que es un organismo de consulta en plano Internacional, cuyas finalidades quedaron arriba anotadas agregando que los Estados miembros en muchas ocasiones se sirven de esta organización para preparar su legislación laboral.

En México y como miembro que es de la citada Organización encontramos un convenio muy importante, que adoptamos respecto de la protección al salario contenido en el apartado 2 del convenio número 95 de la Organización Internacional del trabajo, convenio que ha sido ratificado por el Estado Mexicano, por lo que es derecho vigente nuestro País.

Capítulo II.

INNOVACIONES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Principios Generales.

Relaciones individuales de trabajo.

Capítulo II.

INNOVACIONES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

PRINCIPIOS GENERALES.

Bajo el rubro de "PRINCIPIOS GENERALES", la nueva Ley Federal del Trabajo, contiene entre otras normas de aplicación general, los principios en que se apoya la institución y lo que podríamos llamar su filosofía, los cuales están comprendidos en los tres primeros artículos del mencionado título; sobre de los cuales trataré de referirme brevemente.

En el primer artículo consagra la observancia general en toda la República de las relaciones laborales, teniendo como fuente al artículo 123, apartado "A" de la Constitución, estableciendo el propósito de que se aplique a todos los sujetos de derecho laboral que prestan sus servicios en la República, abarcando así a los extranjeros que prestan sus servicios en nuestro país; o sea que su fundamento, es de naturaleza humana y no en cuanto a la nacionalidad.

Ahora bien, si la aplicación de la Ley no hace distinciones de las personas en lo que se refiere a la nacionalidad, ya que toma en consideración el Derecho como una existencia digna de todo hombre normal, la Ley si

que estableciendo preferencia de los nacionales sobre los que no lo son en la obtención del trabajo, además de limitar el porcentaje de extranjeros que pueden laborar en cada centro de trabajo; el Doctor Mario de la Cueva considera acertadamente, que la utilización de mano de obra extranjera no es precisamente un problema del derecho de trabajo, sino de las leyes migratorias de nuestro país.

Los otros dos principios de la nueva ley están consignados en los artículos segundo y tercero. El primero de ellos dice: "Las Normas de Trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajadores y patrones", constituyendo la tendencia al equilibrio y la justicia social armonizando los derechos de trabajadores y patrones, equilibrio que es necesario para conservar los factores de la producción evitando la preeminencia y el abuso de uno sobre el otro, convirtiéndonos en fuerzas sociales igualmente poderosas; introduciendo además el principio de justicia social que es la finalidad del derecho del trabajo.

Considerando en el artículo tercero al trabajo como un derecho y un deber social, el Doctor Mario de la Cueva expresa lo relativo en los siguientes términos: "El hombre tiene el deber, pero tiene igualmente derecho a trabajar, porque el trabajo es la fuente para satisfacer las necesidades-

humanas; por tanto el hombre que cumple su deber social tiene derecho a la satisfacción de sus necesidades y si la sociedad le exige que trabaje en beneficio de ella, debe asegurarle la satisfacción de sus dichas necesidades; y este es el propósito y la razón del derecho del trabajo".

Además de lo anterior, impide considerar al trabajo como artículo de comercio, porque se trata de la energía humana del trabajo, y garantiza el respeto para la libertad y dignidad de quien lo preste asegurando la vida decorosa del trabajador y su familia.

Establecida así la filosofía del derecho laboral en la Nueva Ley, enumera en sus siguientes artículos disposiciones que en general coinciden con las del anterior ordenamiento, tratando de dar mayor claridad a aquellos conceptos cuya forma vaga fué necesario que la interpretación de la Corte fuese fijando en sus ejecutorias, seguramente con el propósito de evitar en el futuro las mismas dificultades y así encontramos las definiciones del trabajador, de confianza, patrón, intermediario, empresa y establecimiento.

De las cuales cabe comentar lo siguiente: En cuanto al concepto del trabajador se recogieron en la nueva ley, las ideas emitidas en cuanto que el trabajador debe de ser siempre una persona física, y como lo explica el

Doctor Baltazar Cavazos Flores, "Trabajador es toda persona física que presta a un patrono un servicio de cualquier naturaleza en virtud de una relación de trabajo". Por lo que la nueva Ley en su artículo 8°. expresa, "Trabajador en la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; para los efectos de esta disposición se entiende por trabajador toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". Enmendando así el defecto en que incurría la Ley anterior, que habla que trabajador es toda persona que presta un servicio, incluyendo por tanto también a personas morales.

El trabajador de confianza es un trabajador según lo indica su denominación, lo que quiere decir que está protegido por la Legialación de trabajo, ya que anteriormente era denominado empleado de confianza, además de que solo puede serlo por la naturaleza de sus funciones que desempeña y no de la designación, lo cual es correcto ya que de otra manera quedaría supeditado al capricho del patrón. Una fórmula bastante definida expresa que los trabajadores de confianza son aquéllos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empre

sas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales, quedando estas modalidades comprendidas en el artículo 9o. además de incluirse un capítulo especial.

En cuanto al patrón la ley solo hace más explícita su definición, por lo que respecta al intermediario lo define como la persona que contrata a otra u otras para que presten sus servicios a un patrón, disponiendo en el artículo trece, que no serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten obras y servicios en beneficio de una persona si dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores; cuando no se dé esa circunstancia, el beneficiario de la obra o servicio será solidariamente responsable con los trabajadores; con lo que se propone evitar que mediante personas insolventes, que se ostentan como patrones, los derechos de los trabajadores se vean burlados por el verdadero empleador que se escuda en los llamados "Patrones de paja".

Debido a que gran parte de las empresas se dedican a la especialización, ya que así lo exige la economía actual, la Ley se ha preocupado por los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas que ejecutan obras -

o servicios subordinados en forma exclusiva o principal -- para otra, como empresas intermediarias, disponiendo la -- responsabilidad solidaria de las empresas, además de esta- -- blecer que los trabajadores que presten sus servicios en -- las empresas intermediarias, deben tener las mismas condi- -- ciones de trabajo a los que presten servicios similares en la empresa que aprovecha la actividad de esta.

En cuanto a las fuentes formales, y como observa -- el Doctor Mario de la Cueva en el anterior ordenamiento te -- nía un marcado sabor civilista, los legisladores llegaron -- a la conclusión de no utilizar el derecho común como fuen- -- te ya que este no trasciende en materia laboral. Desde el -- año en que se promulgó la Constitución vigente, el derecho -- del trabajo conquistó su autonomía; según el artículo 17 -- del nuevo ordenamiento, son fuentes formales la Constitu- -- ción, las Leyes de trabajo y sus Reglamentos, los tratados -- internacionales debidamente aprobados, los principios gene- -- rales que deriven de dichos ordenamientos, los principios -- generales del derecho, los principios generales de justi- -- cia social que deriven del artículo 123 de la Constitución -- la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

En cuanto a la interpretación señala la Ley como -- norma general la realización de las finalidades del dere --

cho de trabajo consignadas en los artículos 2 y 3 de la Ley, adoptando además como novedad, el principio de que en caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

En el título segundo donde la ley establece el principio de la "Relación del Trabajo", el cual no es un principio nuevo ya que ha sido reconocido por la Doctrina y la Jurisprudencia, considerando la esencia bajo el amparo de la Ley la prestación del servicio, haciendo abstracción de las causas que le dieron origen, sin importar la validez del contrato celebrado para ello, o su propia existencia; por el solo hecho de prestar un servicio, la Ley, con su carácter imperativo rige las relaciones laborales que se deriven. Así pues, la inclusión en la Ley de este principio solo es para llenar el vacío de su contenido en el anterior ordenamiento, en cuyo auxilio intervinieron la doctrina y la Jurisprudencia, complementando de esta manera el principio de la aplicación general de la Ley.

Si en términos generales el contrato es la relación que tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo no solo persigue regular esta fina-

lidad, sino que fundamentalmente se propone garantizar la vida y la salud del trabajador, asegurándole un nivel decoroso de vida para él y su familia, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio. Por lo anterior los legisladores llegaron a la conclusión de considerar las relaciones de trabajo como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dió origen. Se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable que pueda dar nacimiento a la relación de trabajo.

El párrafo 3o. del artículo 20, aclara que la prestación de servicio o relación de trabajo y el contrato individual celebrado, producen los mismos efectos, a fin de evitar problemas; el artículo siguiente, dice: "SE PRESUME LA EXISTENCIA DEL CONTRATO Y DE LA RELACION DE TRABAJO ENTRE EL QUE PRESTA UN TRABAJO PERSONAL Y EL QUE LO RECIBE".

Otra de las inovaciones es el empleo del vocablo "Subordinado" en los conceptos de la relación y contrato individual de trabajo, el cual distingue las relaciones regidas por el derecho del trabajo de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos.

En la nueva Ley se sostiene el criterio de que la subordinación constituye el elemento constante de la rela-

ción laboral al proclamar en su artículo 20 lo siguiente:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dió origen, la prestación de un trabajo personal subordinada a una persona mediante el pago de un salario."

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo I y el contrato producen los mismos efectos".

Sin embargo va más allá de la cualidad personal de la relación al darse la posibilidad de que el trabajador pueda a su vez, utilizar los servicios de otros trabajadores como bien pudiera ser.

Al analizar el Maestro Mario de la Cueva el elemento subordinación, sostiene que en la relación de trabajo deben encontrarse, como elementos típicos la prestación del servicio personal, el pago de una retribución, como contrapartida de la energía de trabajo recibida y la subordinación de la agilidad del trabajador a los fines de la empresa.

En todo sistema capitalista dice el mismo Autor que el Empresario ejerce su función mediante un poder ju -

El deber de respeto, de carácter moral, que el trabajador debe tener hacia el patrón, no puede ser considerado como una obligación jurídica que implique el trabajo y cuya incumplimiento sea la consecuencia de que se promueva el despido.

La subordinación, según la doctrina de la jurisprudencia, implica la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de los obreros, con arreglo a las necesidades de la empresa. Es un deber de obediencia correlativo a una obligación de medios.

Esto debe tenerse presente no puede entenderse en forma absoluta ya que sólo deben cumplirse las órdenes y relaciones con el trabajo contratado y no otras.

La subordinación, no constituye una limitación permanente del trabajador. Tiene límites temporales, espaciales y de conducta, perfilados por la jornada, el lugar de trabajo y las obligaciones concretas del trabajador. Fuera de estos límites el trabajador deja de estar subordinado - aún cuando conserva una obligación de respeto, correlativa a su vez de una obligación semejante del patrón hacia el propio trabajador para determinar, con mayor precisión, el concepto de subordinación, hay que atender, además, a su causa. Esta no puede ser más que económica y consiste en la contraprestación en dinero que el patrón debe pagar.

Como nota importante de la subordinación podemos -

decir que no es autónoma, esto es, no podría atenderse la subordinación como un fin en sí misma en otras palabras la relación laboral nace para la realización de determinadas tareas que requieren de la subordinación para su adecuado desarrollo, consecuentemente puede decirse que la subordinación, es secundaria y que los elementos primarios de la relación laboral su causa, motivo o fin determinantes, son por una parte, la prestación del servicio y por la otra la remuneración.

Subordinación significa entonces la obligación de cumplir la orden recibida, en los términos en que esa orden es dada. Constituye la condición en que se presta el servicio personal a cambio de la remuneración, exige que la orden se relacione con el trabajo contratado, satisfaciendo los ámbitos espacial temporal y de conducta que integran su campo de aplicación.

Vemos también como innovación en la nueva ley, el principio de la nulidad de la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualesquiera que sea la forma o denominación que se les dé, aunque realmente este principio ya era conocido, en virtud de que la Suprema Corte en sus ejecutorias así -

lo había establecido en la interpretación de la nulidad-- de la renuncia de los derechos del trabajador, pero se -- dieron casos en que nuestro máximo Tribunal no lo reconocía, por lo que los legisladores llegaron a la determinación de integrarlo en el nuevo Ordenamiento, ya que si no se desvirtuaría el principio del derecho laboral, el cual no solo trata de proteger al trabajador sino también a su familia.

Sin embargo, la nulidad de la renuncia no puede -- llevarse al extremo de prohibir los convenios y liquidaciones con los patrones, porque si se llegara a ello resultaría que en todos los casos de divergencia sería necesario acudir a las juntas de Conciliación y Arbitraje para que decidiera la controversia; de allí que el segundo-párrafo del artículo 33 admita la validez de los convenios y liquidaciones, pero sujetos estos a actos a dos requisitos: Deberán hacerse por escrito, con tener una relación circunstanciada de los hechos que motivaron el convenio o liquidación y de los derechos que quedan comprendidos en él, en segundo lugar, deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia a los derechos de los trabajadores.

Siendo la estabilidad de los trabajadores en sus- empleos uno de los principios del derecho del trabajo, --

sin el cual no existiría seguridad para el trabajador de obtener en el futuro los medios necesarios para su subsistencia decorosa y la de su familia, ha preocupado la nueva Ley establecer claramente la duración de las relaciones de trabajo, además de determinar que solo podrán limitarse las relaciones de trabajo para obra determinada -- cuando así lo exija su naturaleza, para los casos de tiempo determinado preveé expresamente como lo hacía la ley de 1931 que debe exigirlo la naturaleza temporal del servicio, y regula también como el citado Ordenamiento, la substitución temporal y legal de los trabajadores, solo como inovación establece que a falta expresa debe considerarse la relación por tiempo indeterminado, siguiendo así la corriente establecida por la Corte. Dispone además la obligación de notificar a los trabajadores la substitución del patrón si el substituído desea quedar desligado de responsabilidad al término de seis meses.

Capítulo III.

CONDICIONES DEL TRABAJO.

Principios Generales.

Algunas innovaciones.

Reparto de utilidades.

Capítulo III.

CONDICIONES DEL TRABAJO.

PRINCIPIOS GENERALES.

En este título donde se encuentran un sin número de modificaciones con respecto a nuestro anterior ordenamiento, en donde se reúnen las normas que se relacionan con las condiciones generales de trabajo, consignando prestaciones en favor de los trabajadores que no estaban contenidas en la legislación anterior, lo que es consecuencia de una doble consideración; por una parte las condiciones del país son distintas a las que regían en el año en que fué promulgada la anterior Ley Federal del Trabajo por lo que es indispensable poner la legislación en armonía en el desarrollo y progreso actual. Por otra parte, una legislación del trabajo tiene que esforzarse por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá al progreso, toda vez que los mejores niveles de vida permiten la adquisición de un mayor número de productos.

Los principios que rigen esta materia según los artículos 56 y 57 de la nueva Ley, son los siguientes: -- las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las reconocidas por la Ley. En segundo lugar, -- las condiciones de trabajo para cada trabajador deben ser

La igualdad de los salarios que se
 perciben en el mismo lugar, debe ser igual para trabajos
 iguales, sin que pueda haberse una diferencia, a menos
 que sea que sea el motivo que se les presente justifi-
 cado. En otros, los trabajadores pueden solicitar de la
 Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de los
 salarios de los trabajos cuando el salario no sea suficiente
 para cubrir los gastos de la jornada del trabajo o cuando
 concurren circunstancias económicas que la justifiquen; -
 de la misma manera, el patrón queda autorizado para soli-
 citar la reducción de las prestaciones concedidas a los
 trabajadores, cuando concurren circunstancias económicas
 que lo justifiquen, sin que en ningún caso las nuevas con-
 diciones de trabajo puedan ser inferiores a las consigna-
 das en la Ley.

De lo anterior, se desprende el principio ya esta-
 blecido y que se conserva en la nueva Ley, con otra redac-
 ción, aún cuando la intención perseguida sea la misma que
 de conseguir a una mayor justicia, me refiero al principio
 "trabajo igual, salario igual".

La fracción VII del artículo 123 de nuestra Cons-
 titución indica que para trabajo igual debe corresponder
 salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. -
 La Ley de 1931 en su artículo 86 trata de aclarar el tér-

proporcionadas a la importancia de los servicios que se prestan. En tercer lugar, deben ser iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias, cualesquiera que sea el motivo con que se les pretenda justificar. Por último, los trabajadores podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador, cuando sea excesiva la jornada del trabajo o cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen; - de la misma manera, el patrón queda autorizado para solicitar la reducción de las prestaciones concedidas a los trabajadores, cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen, sin que en ningún caso las nuevas condiciones de trabajo puedan ser inferiores a las consignadas en Ley.

De lo anterior, se desprende el principio ya establecido y que se conserva en la nueva Ley, con otra redacción, aún cuando la intención perseguida sea la misma puede conducir a una mayor justicia, me refiero al principio "trabajo igual, salario igual".

La fracción VII del artículo 123 de nuestra Constitución indica que para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. - La Ley de 1931 en su artículo 86 trata de aclarar el tér-

mino "trabajo igual" entendiendo por este el desempeño -- en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales. -- En los mismos términos nos es presentado el principio en la nueva Ley, añadiendo que las condiciones de trabajo de ben también ser iguales.

El único inconveniente de lo expresado anterior -- mente, será desconocer el aspecto de todo trabajo; disminuir en el trabajador el deseo de perfeccionar su propia capacidad y ser el mejor entre sus iguales; desconocer la potestad del patrón de hacer las oportunas diferenciaciones entre sus empleados en consideración de sus méritos -- personales.

Invocando este principio se ha tratado de asimilar a los distintos, rompiendo así la igualdad que se pretende, se trata de igualar situaciones diferentes, igualar a trabajadores a domicilio con trabajadores de las fábricas, el salario de las mujeres con el de los varones, el de los trabajadores inexpertos y negligentes, con el de los trabajadores expertos y diligentes. No se toma en cuenta que en igualdad de condiciones por ejemplo se preferirá al varón que a la mujer si no fuera por otras causas, por su mayor resistencia al trabajo y no prestar la eventualidad de las ausencias por parto y que siempre preferirá al trabajador experto del que no lo sea.

Se ha invocado para la aplicación del principio --

razones de humanidad y se dice que constituye un acto de injusticia y una defensa legal, la nivelación de los sueldos contra la explotación de esta clase de trabajadores, en lo cual estoy de acuerdo, pero con la salvedad de lo expresado en el párrafo anterior.

Lo que se dice del salario se hace extensivo ahora a las condiciones de trabajo y se autoriza al trabajador o al patrón para solicitar la modificación de éstas, cuando el salario no sea remunerador, la jornada sea excesiva o con circunstancias económicas que justifiquen la modificación. Tratándose lograr con esto, que el salario siempre sea el justo y la jornada nunca excesiva.

ALGUNAS INNOVACIONES.

Considerando la Ley anterior que una prolongación permanente de la jornada de trabajo puede afectar la salud del trabajador limitó la posibilidad de agregarlo a la prestación de servicio extraordinario a un máximo de tres veces por semana y de tres horas en cada ocasión, imponiendo al patrón el pago de salario doble, para que efectivamente solo lo utilice cuando las circunstancias se lo exijan y no por un desmedido afán de lucro. No parando en eso la intención del constituyente, sino que también limita la propia voluntad del trabajador y él impide

desempeñar el servicio por un tiempo mayor, no obstante-- su acuerdo en hacerlo, fundado quizá esta limitación a la voluntad en lo que llamó "derecho a la vida completa".

Ahora la nueva Ley toma en cuenta la salud del -- obrero e indica que por un tiempo mayor al permitido no -- pueden ser obligados los trabajadores a la prestación del servicio y para hacer efectiva su prohibición sanciona -- con el pago del salario triple los casos de contravención

En los días de descanso obligatorio se encuentran también varias novedades, empezando por añadir a los enumerados por la Ley el 1º de enero y el 5 de febrero. El día 1º de enero con motivo de los festejos que forma casi general se realizan en el país, el 31 de diciembre se ha estado concediendo por los patrones y en forma también casi general figura en los contratos colectivos, y el 5 de febrero por la publicación de nuestra Constitución en -- 1917.

Una modificación más sufre el descanso semanal es su artículo 73, nos dice la nueva Ley "los trabajadores -- no están obligados a prestar sus servicios en el día de -- descanso semanal.

El incumplimiento de esta disposición obliga al -- patrono a pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso semanal, un salario doble por servicio prestado".

44

Si bien nunca ha sido obligatoria la prestación del servicio, ha sido práctica común que cuando las necesidades lo requieran se le solicite a los trabajadores su cooperación, los que por regla general nunca se han negado, pues el obrero ve en ésto la posibilidad de un mayor ingreso. En estos casos el salario que debe pagarse en la actualidad es el correspondiente al séptimo día que ya tienen devengado más el que obtenga por su trabajo en ese séptimo día a razón de salario sencillo, por considerarse que no es aplicable a esta prestación el salario de las horas extraordinarias por no constituir una prolongación de la jornada ordinaria. No obstante esto, en la generalidad de los casos y como incentivo para el propio trabajador le ofrece pago doble independientemente del que le corresponde por el descanso semanal; esto último es lo que propone en forma obligatoria la nueva Ley.

El artículo 71 señala una última modificación al descanso semanal es, que se sigue procurando que esta sea el domingo y cuando no ocurra así otorga a los trabajadores un 25% sobre el salario que perciban el día domingo con relación a los días ordinarios.

En el Capítulo de Vacaciones encontramos también nuevas prestaciones y modificaciones como las siguientes: aumenta el período máximo de vacaciones, el que una vez -

llegado a doce días de descanso deba aumentarse en dos -- días más por cada cinco años de servicios; el salario correspondiente a los días que deben disfrutarse, recibe un aumento de 25% sobre el normal, impone la obligación de -- disfrutar las vacaciones impidiendo compensarlas con remuneración; en forma expresa establece las vacaciones proporcionales, no admite el descuento por faltas injustificadas y señala un período en que el descanso deba concederse.

La institución de las vacaciones tiene como propósito esencial permitir al trabajador reponer el desgaste de energía, y considera Mario de la Cueva que su disfrute no es un premio de buena conducta, sino una necesidad biológica y moral del hombre. En la forma propuesta en él ya empieza a constituir un previo, premio por haber servido más años a un mismo patrón, para distinguirlo de los otros trabajadores y no colocarlo en la misma situación de los demás reciente ingreso y animar a estos últimos a seguir laborando bajo el mismo patrón y obtener al transcurso -- del tiempo un mayor beneficio, previo que por otra parte es de justicia, y donde claramente puede verse el error -- de pretender que a trabajo igual deba corresponder salario y condiciones también iguales, tratando de igualar a los desiguales, ya que la verdadera igualdad exige diver-

sidad de trato entre los distintos y sería lo que se haría concediendo mejores condiciones de trabajo a quien -- más tiempo y más esfuerzo ha entregado a quien se las concede.

No se dice ninguna razón para el aumento de salario en un 25% en los días de vacaciones, pero puede pensarse que es intención de la Comisión al que el trabajador disfrute además de su descanso, de otras comodidades como pudiera ser el ausentarse de su residencia olvidando en otro lugar los problemas propios de su trabajo. La -- obligación de disfrutar el descanso es con el objeto de -- que Institución cumpla su propósito y no se evada su cumplimiento con el señuelo de una remuneración.

Una nueva prestación que propone la nueva Ley en el artículo 87, es la creación de un aguinaldo anual consistente en la equivalencia de 15 días de salario como mínimo, pagadero antes del día 20 de diciembre. El propósito es claro y hacer frente a los gastos extraordinarios -- que se realizan con motivo de las fiestas de Navidad y -- Año Nuevo.

REPARTO DE UTILIDADES.

Las normas federales del trabajo que entrarán en vigor el próximo primero de mayo traen, significativas mo

dificaciones en lo que respecta a la participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas. Encontramos que la mayoría de los cambios revisten características importantes, por su naturaleza y por los efectos que producirán al ponerse en ejecución.

En la memoria de la primera comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas, editada en el mes de julio de 1964, se encuentran plasmadas, las deliberaciones sostenidas entre las representaciones Gubernamental, Patronal y Obrera para determinar el porcentaje con que participarían los trabajadores en las utilidades obtenidas por las Empresas a partir del ejercicio fiscal de 1963. También contiene la publicación mencionada la resolución mediante la cual quedó fijado el citado porcentaje, así como el texto de los estudios y documentos en que halló una buena parte de su sustentación doctrinada y práctica en la decisión tomada.

La expresada primera comisión, presidida por el señor Licenciado Hugo B. Margáin, trabajó por demás en forma acertada. Este organismo dictó la resolución mencionada, de acuerdo con lo que ordena el artículo 428 I de la actual Ley en los términos de la fracción IV del 428-U precepto que dispone; "La resolución expresará los fundamentos que la justifiquen; el consejo de representantes -

tomará en consideración el ~~informe de~~ la Dirección técnica las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y las sugerencias y estudios presentados por los trabajadores y los patrones".

Para la fijación del porcentaje de utilidades correspondiente a los trabajadores, se tomaron en cuenta con sujeción a la vigente legislación las condiciones generales de la economía nacional en función de la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Tales imperativos legales subsisten en la nueva norma federal de expresar en su artículo 118 lo siguiente

"Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales".

Sin embargo, cuando la segunda comisión para el reparto de utilidades emprenda sus trabajos, se encontrará con ciertas limitaciones. Tales como la que consigna

el artículo 586 en su fracción V expresando que:

"Artículo 586 en el funcionamiento de la comisión:
se observarán las normas siguientes:

V. --La resolución fijará el porcentaje que deba co
rresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, --
sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias en-
tre las Empresas.

Ello implica, sin lugar a dudas, una imposición --
de limitaciones que la anterior comisión no tuvo que aca-
tar para elaborar su resolución, limitaciones, que forzo-
samente afectan la técnica a seguir.

Para encontrar la fórmula del equilibrio entre --
los factores que intervienen en la producción y para que--
las utilidades sean equitativamente repartidas se hizo --
una comparación entre la importancia de la fuerza de tra-
bajo dentro del fenómeno de la producción y la magnitud --
del capital invertido, para poder llegar así, a una medi-
da razonable en cuanto a la proporción en que cada factor
deba participar en las utilidades.

La anterior necesidad, o sea la de tener en cuenta
la medida en que el trabajo y el capital intervienen en --
un proceso determinado de producción y su respectivo gra-
do de influencia en la generación de utilidades, se en --
cuentra contenida en el artículo 127 fracción III de la --

nueva Ley al manifestar:"

"El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes

III.-El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y al 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".

A mayor abundamiento en la expresión de motivos de la iniciativa presidencial nos dice: "Se justifica la fracción anterior por estudios hechos en los que se hace notar que alguna persona, propietaria de edificios o titular de créditos que produzcan réditos, entre otras situaciones utilicen los servicios de algún trabajador al cuidado de un inmueble o efectúe los cobros de los créditos y de sus intereses, se vería en la situación de no poder cumplir las prestaciones correspondientes.

En estas condiciones no sería posible la fijación de las utilidades que podrían corresponder a esos trabajadores, pues no se les podría dar, como participación de utilidades, un porcentaje sobre las rentas o sobre los créditos y sus intereses cobrados. Puede ocurrir que una persona tenga inversiones en créditos hipotecarios, que -

le produzcan doscientos o trescientos mil pesos anuales:-- si el porcentaje fijado como participación de los trabajadores fuera de un quince o veinte por ciento, podría pretender que se le pagara quince o veinte mil pesos por cada cien mil que cobrara, por concepto de participación de utilidades. Otro tanto podría decirse para la persona encargada de cuidar un edificio: Si este produce doscientos mil pesos anuales, dicha persona podría exigir que se le pagase treinta mil pesos.

Por otra parte, debe considerarse que un edificio que produce rentas o uno o más créditos hipotecarios, productores de intereses, no son Empresas, de conformidad con la definición contenida en la iniciativa presidencial por lo que no puede hablarse de utilidades derivadas de la -- combinación del capital y del trabajo".

Como puede apreciarse el legislador, tuvo en cuenta la pequeña intervención del asalariado, es decir su pequeño esfuerzo empleado y la importancia decisiva del capital invertido por el empleado.

Otro artículo importante, dentro del título tercero capítulo VIII es el artículo 121 fracción I que nos habla del derecho que tienen los trabajadores para revisar los anexos que los patrones deben presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público al formular sus de

claraciones anuales al expresar que:"

"El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presenta el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I.- El patrón, dentro de un término de diez días-contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores - durante un término de 30 días en las Oficinas de la Empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos".

Desde luego la medida adoptada en la parte final de la fracción en comentario, puede traer graves consecuencias para la administración interna de las Empresas - ya que al tener acceso los trabajadores a los sistemas contables de ellas, podrán darlos a conocer a las de la competencia aunque sean estrictamente confidenciales y se les prohíba su divulgación.

Sin embargo, los trabajadores sólo podrán tener --

acceso a esos documentos en el caso de que se trate de -- defender sus derechos en el reparto de utilidades.

Es a todas luces evidente, que los trabajadores -- tienen derecho al reparto de utilidades, ya que muchas ve -- ces es un aliciente para éstos el saber que su esfuerzo -- no será en vano y percibirán una compensación monetaria -- en muchas ocasiones bastante aceptable, además de ser una -- Institución Constitucional, legal y obligatoria por parte -- del patrón, y que traerá como consecuencia, el mejoramien -- to social y económico del sector laborante.

Cabe hacer mención que en el artículo 7º Transito -- rio de la nueva Ley se establece que no se podrá realizar -- la actual resolución es decir, la de 13 de diciembre de -- 1963 dictada por la comisión nacional para la participa -- ción de los trabajadores en las utilidades de las Empre -- sas, sino hasta que se cumplan diez años contados a par -- tir de la fecha citada.

Capítulo IV.

DEPORTISTAS PROFESIONALES.

Concepto.

Reglamentación.

Capítulo IV.

DEPORTISTAS PROFESIONALES.

CONCEPTO.

He querido incluir en este pequeño trabajo, un capítulo relativo a los Deportistas Profesionales, ya que -- la inclusión en la nueva Ley de un capítulo relativo a -- estos, dentro del título sexto de trabajos especiales ha-- venido a contribuir una necesidad ya indispensable en nues-- tro medio, ya que en la actualidad existen grandes núcleos de deportistas, que realizan este tipo de actividades para su subsistencia y la de su familia.

Al incluir dentro de esta tesis el presente capítulo, lo hago en virtud de que ésta es una innovación dentro de nuestra legislación laboral, y viene a representar una mejora a este tipo de trabajadores.

Trataré brevemente de hacer mención a los antecedentes, que han dado origen a esta nueva reglamentación;-- ya en la compilación de Justiniano se mencionan la muerte y las lesiones causadas durante las prácticas deportivas. Ulpiano se refiere también a los accidentes sufridos durante la práctica de los deportes. En la actualidad con -- el aumento de personas que se dedican a la actividad de -- portiva, con el nacimiento de las grandes competiciones -- internacionales y con la aparición de los Deportistas pro

fesionales, han surgido numerosas relaciones reguladas -- por las Leyes y los Reglamentos.

Como la materia que nos ocupa son los Deportistas Profesionales y no los Amateurs, dirémos que el origen de los mencionados en primer término es el siguiente: Con el desarrollo de la Sociedad Moderna, el deporte, que era -- una actividad dedicada al desenvolvimiento personal, de -- vino en una diversión para la generalidad. Quien no practica un deporte, por causa personal o con motivo de sus -- ocupaciones que se lo impiden, se convierte, en vía de escape en un espectador. Las grandes masas se mueven en función del espectáculo deportivo y naturalmente, cada vez -- exigen mayor perfección en los actuantes. Así se ha creado una nueva Industria, la de la organización de espectáculos deportivos, en la que participan dirémos directamente un numeroso grupo de personas como son jugadores, -- entrenadores, directores técnicos, etc.. Y otro grupo de -- trabajadores indirectos como son los empleados de los Estadios de Arenas, vendedores, publicistas, etc., derivado del deporte.

Los primeros síntomas de la aparición del profesionalismo, se derivó como siempre sucede cuando personas quienes conocían a la afición humana por presenciar la -- competición, estimularon la existencia de espectáculos --

públicos honerosos.

Trataré de definir lo que a mi juicio señala la categoría de profesional en un deportista. Desde luego, es el hecho de que le permita vivir o ayude a la subsistencia económica, por la práctica de un deporte. Es decir toda aquella persona que reciba compensación en valores de mercado, sea en efectivo o en otra especie, que no se destine a agotarse precisamente en la práctica del deporte, es un profesional.

Ahora bien, decía que, para explotar la afición humana a la competición, aparecen los primeros empresarios del deporte, pero simultáneamente el aficionado, que paga por ver la práctica de su deporte favorito, exige cada vez más capacidad a los atletas que intervienen. Paralelo el atleta debe dedicar mayor tiempo y dedicación al deporte que practica, lo cual le puede llegar a impedir tener ingresos provenientes de otra fuente.

Como consecuencia de ello, pide, a quien recibe ingresos por su actuación, una compensación o pago por el tiempo que dedica, tanto para actuar, cuanto para prepararse debidamente desde el punto de vista técnico y físico así nace el deportista profesional, que ya tiene una existencia corriente y conocida dentro de la Sociedad Moderna.

REGLAMENTACION.

En virtud de que anteriormente, la contratación de los deportistas profesionales no estaban protegidos por normas especiales. La nueva Ley en su artículo 292 establece "Que las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de Football, Baseball, Frontón, Box, Luchadores y otros semejantes". Es indudable que los deportistas que prestan servicios a una empresa o club, están sujetos a una disciplina y a la dirección de la empresa o club, y que perciben de ellos una retribución, son trabajadores. El artículo mencionado, hace una enumeración ejemplificativa de los trabajadores a los que deberá de aplicarse la Ley: Los ejemplos se refieren a los deportes que han adquirido mayor auge entre nosotros, pero en ningún caso debe considerarse la ejemplificación como una enumeración limitativa. Por otra parte, las disposiciones del capítulo se aplican a los deportistas, pues el personal que trabaja en los centros deportivos, queda regido por normas generales de la ley.

El artículo 293 contiene las normas para determinar la duración de las relaciones de trabajo, explicando que estas pueden ser por tiempo determinado, por tiempo -

determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. Expresando que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado; y si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado.

Desde luego que la jornada de un deportista, dista mucho de parecerse (o ser idéntica) para los trabajadores manuales o los empleados de comercio y oficinas. Para el Deportista Profesional, la jornada específicamente establecida, sin horas corridas ni otro sistema similar. Se trata de que concurra, con la puntualidad exigible a todo profesional o empleado, a las horas que se señalen para su preparación física, que, como en todos los casos, está a criterio de quien paga, a través de su representante en el caso, que es preparador físico o entrenador. Las horas que señalen para recibir las instrucciones que sobre técnicas o tácticas indique, también en formar parte de la jornada de trabajo, e igualmente el hecho de que deba presentarse en la debida oportunidad, a la hora que se le señale para la participación en las competiciones, los viajes a realizar o cualquier otra semejante, de donde debe-

mos desprender que será muy difícil que pudiera señalarse jornadas extraordinarias o tiempos extras de trabajo.

Lo anterior (que se desprende de las actividades de los deportistas que actúan en conjuntos o equipos, como el caso del football, basketball o similares) es, en gran parte, asimilable también a los deportistas profesionales de actuación individual pues si bien éstos no tienen precisamente jornadas señaladas por la parte que paga que es el promotor del espectáculo, si deben destinar parte de su tiempo a la preparación física, al estudio de las técnicas o de las tácticas que deben usar para superarse, y deben concurrir con la debida oportunidad a los lugares de competición que les señale el promotor que les paga por su actuación, tal es el caso de los boxeadores, o los jugadores de golf, o los tenistas.

Resumiendo, diremos que en todos los casos existen jornadas específicas sujetas a las necesidades del deporte, para que los profesionales del mismo se sujeten a ellas ya sea fijada por el empresario, ya sea establecidas por el propio deportista.

El artículo 294, señala que el salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o función para una o varias temporadas. Por lo que vemos-

este es otro aspecto fundamental de la relación entre -- los profesionales del deporte y la organización a la que sirve, o sea la forma de pago del salario, compensación, o cualquiera otra prestación de carácter económico, que recibe por haber prestado sus servicios en la forma pactada.

Desde luego, existe el pago de un verdadero sueldo o salario, que reciben los deportistas profesionales por su actuación, en forma fija o periódica. Esta cantidad, naturalmente, varía, pues está sujeta a la calidad del deportista, a su atracción para el público y a una serie de factores solamente señalables en forma casuística. Pero, desde luego, lo fundamental, el pago del salario periódico, es un hecho regulado por la Ley.

Además de ese pago, existe en el deporte el pago de las primas por la firma del contrato, o pago de la ficha del jugador, que es una prestación económica que debe considerarse para fijar el monto total del salario, -- pues de hecho forma parte de él. Existen otras primas o premios, sea por ganar juegos, por los juegos que se empaten, o por cualquier otra actividad previamente señalada por el contrato; todos los demás pagos en cualquier -- forma, como obsequios en especie, equipos de uso, ropa, -- etc., también forma parte del salario normal del depor --

tista. Es de hacerse notar, que, aún cuando no forman parte de salarios propiamente dichos, si son prestaciones en beneficio del atleta, por ejemplo, los gastos de viaje y hospedaje los servicios médicos y de masajistas, etc., que se le proporciona.

En el caso de los deportistas que podríamos llamar autónomos dentro de los profesionales, por lo general fijan su pago incluyendo los gastos o realizar (pases, estancias ayudantes, etc.); y, cuando se trata de atletas de alto nivel, pueden hasta llegar a cobrar un porcentaje de las entradas, pero siguen siendo empleados, supuesto que están al servicio del empresario y no corren el riesgo de pérdidas. Esto en conotación con lo ya mencionado anteriormente en lo relativo a la nulidad de la renuncia de los salarios devengados por el trabajador. Otra de las características esenciales del contrato de trabajo del deportista profesional es la existencia de la cláusula de pase o transferencia.

Esta cláusula obliga al deportista profesional a actuar para el contratante o para otra entidad deportiva siempre dentro de su especialidad, si el contratante transfiere los derechos que el contrato le otorga, a otra persona física o moral.

En virtud de la existencia de este tipo de cláusula el artículo 295 tiene como finalidad principal digni-

ficar el trabajo deportivo, evitando que los trabajadores sean considerados, con relación con los derechos humanos fundamentales, y no como mercancías; previniendo así que los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club sin su consentimiento.

La transferencia propiamente dicha consiste en -- que el empleador ordene al deportista pasar o prestar -- sus servicios a otra entidad deportiva. Puede ser en calidad de préstamo, durante un lapso determinado, o bien en forma definitiva, traspasando los derechos derivados del contrato a otro empleador, que asuma las responsabilidades del original. Y en virtud de esta situación la Ley buscó como finalidad la dignificación del deportista puesto para que se lleve a cabo la transferencia deberá existir el consentimiento previo del deportista profesional.

En el artículo 296 se trata lo relativo a la prima por transferencia, estableciendo que cuando se efectúan los traspasos, la prima que con ese motivo se cobra al club adquirente, debe darse a conocer al trabajador, en cual tendrá derecho a una parte proporcional de ella, de conformidad con los contratos que se hubiesen celebrado o con la Ley.

Otras de las reglamentaciones especiales para los deportistas profesionales es la establecida en el artículo

lo 297 en el que hace mención a que no es violatoria -- del principio de igualdad de salarios en la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, -- por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores; y esto es en virtud de que los deportistas profesionales forman parte de un espectáculo y en consecuencia el que tenga más calidad o facilidad para el evento que realiza, lógicamente percibirá mayor sueldo o prestaciones, ya que en última instancia gran parte de los espectadores van a verlo a él, por ser una atracción personal.

El artículo 298 al artículo 302 se determinan las obligaciones de los trabajadores y de los patrones, que en general siguen a corriente ya establecida por la -- práctica.

En lo relativo a la rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, la Ley señala en su artículo 303, la indisciplina grave o las faltas graves de indisciplina grave o las faltas graves de indisciplina; y la pérdida de facultades. En cuanto a esta última es comprensible toda vez que la misma naturaleza de la relación de -- trabajo así lo determina, ya que es lógico entender que un atleta es atractivo por el público solamente mientras se encuentre en pleno gozo de sus facultades y capacidades.

CONCLUSIONES.

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

PRIMERA.-La nueva Ley Federal del Trabajo, es un ordenamiento que ya era necesario en nuestro país, por el momento histórico y sociológico por el que está atravezando, ya que si realmente deseamos que el país progrese se necesita mejorar el nivel de vida de los trabajadores y no sólo en la cuestión económica, sino también en la social, y creo que ese fin es el que se persigue con esta Ley.

SEGUNDO.-Se trata de considerar al trabajo como un derecho y un deber social y no como un artículo de comercio, o sea que ya se toma al trabajador como persona humana.

TERCERO.-Al incluir que la relación de trabajo -- por sí sola tiene validez respecto al derecho laboral, -- se está protegiendo al trabajador, ya que la simple relación del trabajo es suficiente para considerar como trabajador a la persona física que presta un trabajo personal.

CUARTO.-Quedando entendido por subordinación en materia laboral, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está -- obligado el primero en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por --

el segundo, con lo cual se incrementa el desarrollo de las actividades de la empresa.

QUINTO.-Las condiciones de trabajo tratan de mejorar las prestaciones económicas y la salud de los trabajadores, lo cual podría ser de gran ayuda para ellos si algunos patrones no encontraran la forma de burlarlos, - como siempre ha sido su intención, con el único fin de enriquecerse sin tomar en cuenta, la condición económica de los trabajadores, y la evolución social del país.

SEXTO.-Lo que representa una gran innovación en la Ley, es lo relativo a los deportistas profesionales, ya que siendo este tipo de trabajadores un gran número en la actualidad, y el cual seguramente va a seguir creciendo, era necesaria esa reglamentación especial, esperando que ya en lo futuro no se les trate como artículos de comercio, como venía sucediendo en nuestro medio, y si la presente Ley trata de evitar exactamente éso, deseamos que los deportistas profesionales encuentren una seguridad total con esta inclusión en la ley, indispensable en el México actual.

) BIBLIOGRAFIA.

BIBLIOTECA CENTRAL
U. N. A. M.

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

Derecho Mexicano del Trabajo
Comentarios a la Ley Federal
del Trabajo.

Mater et magistra y la evolu
ción del Derecho del Trabajo
Manual de Economía Política
1953.

Legislación del Trabajo
Tratado Elemental del De-
recho Social.

Ponencia; expansión del -
Derecho Elaboral en la Nue
va Ley Federal del Trabajo.

Ponencia; El Salario de la
Nueva Ley del Trabajo.

Ponencia algunas considera
ciones sobre el reparto de
utilidades de la nueva Ley.

Derecho del Deporte
Exposición de Motivos
a la Ley Federal de Trabajo.

Mario de la Cueva.

Luis Muñoz

Baltazar Cabaxos Flores

Alejandro M. Unsains.

Carlos García Oviedo.

Nestor de Buen Lozano.

Roberto Ibañez Parman.

Alfredo Uruchurtu.

Miguel Canton M.

BIBLIOTECA CENTRAL
U. N. A. M.