



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

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

México, D. F.

Diciembre de 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.

INDICE.

	Pág.
CAPITULO I.— Comentarios a la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.	5
CAPITULO II.— Naturaleza de las Indemnizaciones en General, y de las Labores en Particular.	42
CAPITULO III.— Concepto de Prestación, en Materia Laboral.	66
CAPITULO IV.— Concepto y Juicio acerca de la Prima de Antigüedad	72
CAPITULO V.— Doctrina Mexicana.	79
CAPITULO VI.— La Teoría Integral y la Prima de Antigüedad	86
CAPITULO VII.— Conclusiones	89
BIBLIOGRAFIA	91

Además de ser factor de la producción,
el trabajo es el recurso del pensamiento
y la conducta humana para la dignifica-
ción y el beneficio del hombre en la Co-
lectividad.

Sarah Bertha Siliceo Castillo.

**Al Maestro Alberto Trueba Urbina,
cuyo pensamiento jurídico y social
ha señalado un rumbo para la juven
tud estudiosa.**

Con admiración.

A mi Padre:
Dr. Fernando Siliceo Camacho y
a mi Madre: Maestra y Lic.
Sra. Bertha Castillo de Siliceo, -
con mi inmensa gratitud por la -
ayuda que me brindan en cada -
momento de mi vida, por la satis
facción de ver concluidos mis es-
tudios profesionales.

Con todo mi amor.

A mis siete hermanos:
Fernando Domingo, Agustín, Beatriz
Alexandra, Arturo Atanasio, José Or-
lando, Patricia Altagracia y a Mauricio
Edgardo Siliceo Castillo, con inmenso
amor fraternal.

**A mis tíos, primos y demás familiares
por el lazo de parentesco que nos une.**

A LA MEMORIA DE:

**Mis abuelos finados Fernando Siliceo y
Torres, Beatriz Camacho de Siliceo, Do-
mingo Castillo y a mi abuelita materna-
Sarita Valenzuela de Castillo, con todo
mi cariño, niño.**

**A mis queridos maestros de la Escuela Primaria
"Luis G. Urbina", de la Secundaria "Albert - -
Einstein" No. 15, de la Escuela Nacional Prepara-
toria No. 4 y a mi querida Facultad de Derecho
de la U. N. A. M.**

**En especial al Grupo de Primer año
"Once "A" de la Facultad.**

**A mis compañeros de infancia y juventud
de la Facultad de Derecho.
Con el afecto de siempre.**

**A mis maestros de la Facultad, por su -
ayuda en la cátedra y en la conducción
y sabios consejos.**

A la generación 66-70 de Abogados.

**A la memoria de mi recordada y querida tía
materna que vivió en Chile, Estelita, que no
tuve la dicha de conocer.**

**A mis recordados tíos de la República de
Chile, Sres: Don Oscar, José Raúl y Juan
Robinson Castillo Valenzuela. Y en espe-
cial al tío Domingo Antonio con sincero-
carifio.**

**A todos mis primitos chilenos.
Esperando conocerlos muy - -
pronto por el vínculo de san -
gre que nos une y por el país -
tan añorado y querido que es -
Chile.**

**A mis sobrinitos Agustín Virgilio y Carlos,
con inmenso amor y ternura.**

**A mis tíos paternos, Sres:
Manuel, Magdalena, Alfonso, Rosa, José Angel
Carlos Alberto y muy especial a mi tía Ma. de
Lourdes Siliceo Camachó y sus respectivas fa-
milias, con verdadero cariño.**

INTRODUCCION

La introducción al desarrollo de la presente Tesis Profesional, me obliga, por una parte, a expresar mi preferencia por la especialidad del Derecho Laboral, la selección del tema escogido y mi opinión personal, como mujer, respecto de la vocación hacia la abogacía. Sobre este último aspecto debo explicar llanamente mi particular parecer imbuída tal vez por una postura más sentimental que científica y por ello, a no dudarlo, de carácter estrictamente humano, justificativa a cualquier punto de partida para una investigación racional y formal.

Me explicaré con más propiedad, probablemente si dejo afirmado en estas líneas que desde mi adolescencia decidí abrazar la carrera de la Licenciatura en Derecho alenta da por la convicción de referirse a una profesión en la que se conjugan toda la grandeza y todas las mezquindades del espíritu y de la condición humana. Pensé y sigo pensando, al final de mis estudios, que la condición del abogado es la de todas las formas de la conducta humana partiendo de sus bajezas, sus debilidades y sus vicios y penetrar aquí en éstas raíces para generar un cuerpo, un árbol o un edificio con múltiples aspectos con naturalidad vivificante y fértil, con frutos de jugoso alimento, o de ponzoña y de maldad, con alegría y felicidad constructiva o engañosa o, en fin, con vida o con muerte, el instrumento del derecho, más allá de un recurso de la moral, más allá de un don de la cultura y de la técnica, se convierte y se confunde como expresión misma de la vida, y emerge y brota en el pensamiento y en la conciencia de los hombres como bálsamo, como oración, como escudo o como espada que dignifica, que maldice y que da vida o que da muerte. No creo que exista otra profesión que tenga esta grandeza y al mismo tiempo estos riesgos y estas vicisitudes.

El Derecho Laboral constituye una de las más objetivas expresiones del Derecho Social. Se instituye con los recursos valiosos de la Historia y de la Economía para plantear la exigencia de una clase social. Es, por tanto, al mismo tiempo, una configuración jurídica sui generis que se inspira en un concepto de Filosofía Social que reconoce como punto de partida, el valor y la categoría del hombre y la necesidad de asignar al ser humano los requisitos inherentes a su dignidad y a su seguridad considerando que la condición social en que se nace no puede significar jamás ni un estigma ni un escollo para el desenvolvimiento del individuo, ni para el progreso de los pueblos.

México es, a este respecto, un gran exponente en el concierto de los países más avanzados por lo que se refiere a las instituciones laborales y al reconocimiento de los derechos del trabajador.

La presente Tesis Profesional pretende explicar con la incipiente información doctrinal con que apenas se cuenta, dado que la Nueva Ley Federal del Trabajo ha comenzado a tener su vigencia hace poco más de tres meses del momento en que se redacta es

te estudio, un punto que se relaciona con beneficios que no se consideraron en la Ley de 1931 y que consagrándose ahora como de orden público es en nuestro concepto una prestación obligada y normal de orden económico y no una indemnización. Nuestra idea es que se trata de una prestación porque implica un beneficio que se genera a raíz de crearse la relación laboral y que por tanto forma parte del salario, independientemente de las causas inherentes a la terminación, la suspensión o la rescisión de la relación laboral que implican una indemnización que se produce por las causas o condiciones que la Ley se encarga de calificar bajo las denominaciones que se acaban de apuntar: de rescisión, suspensión y terminación.

Las consecuencias de considerar la materia de esta Tesis, la Prima de Antigüedad como una prestación, es trascendental porque, por sí sola acarrea beneficios económicos que no son ajenos a la indemnización, ni la suplen sino que se complementan y de allí nuestro interés y nuestra decisión de espigar sobre este asunto, con el deseo sincero de aportar un poco de historia, consideraciones y razonamientos legales que permitan justipreciar algunos de los importantes méritos novedosos hallados en la flamante legislación laboral.

Si existe algún mérito en la originalidad de este trabajo vaya en homenaje a los trabajadores de México y con reconocimiento a los autores de la Nueva Ley Federal del Trabajo, sirva de estímulo a quienes deben edificar, defender y desenvolver las instituciones laborales del país para que apliquen un estudio más acucioso y constructivo respecto de las necesidades aún pendientes de resolver en la vida de nuestros trabajadores, particularmente de aquéllos que han quedado al margen de la organización sindical.

LA SUSTENTANTE.

México, D. F., octubre de 1970.

CAPITULO I

**COMENTARIOS A LA EXPOSICION DE MOTIVOS DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

CAPITULO I

Comentarios a la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.-
 1.- Estructura General del Proyecto. Esta primera parte describe al Derecho del Trabajo, conforme a una unidad indisoluble encaminada a una sola función que es la regulación armónica y justa entre el Capital y el Trabajo. Abarca diversas partes la Nueva Ley con la pretensión de agotar exhaustivamente todos los aspectos del Derecho del Trabajo. Se enumeran, pues, los principios e instituciones que la integran destacando la materia de los riesgos de trabajo como correspondiente al Derecho de la Seguridad Social, con la observación de que la Ley del Seguro Social todavía no comprende a todos los trabajadores de la República, y de que dicha Ley involucra a la Ley Federal del Trabajo, por lo cual las citadas disposiciones sobre riesgo de trabajo o de seguridad social tienen un carácter provisional porque, se repite, constituyen materia específica de la Ley del Seguro Social.

Sobre esta primera parte, por el carácter enumerativo de los temas, no se hace ningún comentario excepto que, por nuestra parte, no vemos la posibilidad de que se tome en cuenta o se prevea un derecho del trabajo más amplio en razón de que la totalidad de los trabajadores del país puedan y merezcan ser organizados sindicalmente, y las medidas en que la Economía, la técnica y las formas de organización política del Estado puedan armonizarse con el Derecho del Trabajo.

II.- Principios y Conceptos Generales.- Dentro de estos principios generales se señala el campo de aplicación de la Ley, referido al "Apartado A" del Artículo 123 de la Constitución. Trata de la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, es especializada en la justicia social según el Artículo 123, reconoce los principios de dignidad y libertad para el trabajador el cual debe gozar de condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, para él y su familia. Señala que son normas de orden público, como derecho imperativo; clasifica los conceptos de trabajador en general y de confianza; se refiere al concepto de patrón, al de intermediario, al de empresa, al de establecimiento y termina señalando las fuentes formales del Derecho del Trabajo.

Nuestro comentario sobre todos estos puntos consiste en sostener que el principio de justicia social y la idea de igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores, establecen vinculaciones que van más allá de la idea de justicia en general y que más bien corresponden a la de equidad porque se considera a la clase trabajadora como la menos favorecida, lo cual conduce necesariamente a justificar el Derecho del Trabajo como una parte del Derecho Social en la que debe intervenir activamente el Estado para regular los aspectos económicos relativos.

III.- Relación y Contrato de Trabajo.- Aquí se plantean ambos conceptos como aspectos o circunstancias que superan la condición básica tradicional de voluntariedad bilateral. Sin embargo, subsiste el término subordinación. Se analizan aspectos relativos -

a la renuncia de normas que favorezcan a los trabajadores y las bases para celebrar con -
venios que nunca podrán afectar derechos individuales ni prestaciones ya devengadas, y -
que los reajustes deberán respetar los derechos de antigüedad de los trabajadores.

IV.- Convenios Colectivos y Relaciones Individuales de Trabajo.- Están incluidos -
en el Capítulo Primero del Título Segundo y en el Capítulo Octavo del Título Séptimo. -
Se analizan diversos aspectos para justificar la posición que armoniza la libertad de nego -
ciación colectiva entre los sindicatos de trabajadores y las empresas para modificar y -
complementar en cualquier tiempo los Contratos Colectivos de Trabajo, tomando en -
cuenta los derechos individuales de los trabajadores. Se estudia la necesidad de moderni -
zación de la industria mediante el reajuste de personal, mediante convenio o autoriza -
ción de la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a un procedimiento sencillo.

V.- Estabilidad de los Trabajadores en sus Empleos.- A la situación que prevalecía -
sobre esta materia se agregó que la sustitución de patrón surtirá efectos para los traba -
jadores desde la fecha en que se hubiese dado aviso al sindicato o a los trabajadores de -
la empresa.

VI.- Condiciones de Trabajo, Principios Generales.- Se superaron las que prevale -
cían en la Ley de 1931, conforme al desarrollo y progreso actuales. Las condiciones de -
trabajo no se pueden pactar en términos inferiores a los de la ley y deben estar acordes -
a la importancia de los servicios que se presten. Subsiste el principio de que deben ser -
iguales para trabajos iguales. El trabajador puede reclamar ante la Junta la modificación -
de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador porque sea excesiva -
la jornada de trabajo o por circunstancias económicas. Por su parte, el patrón podrá re -
clamar la reducción de las prestaciones también por circunstancias económicas.

VII.- Jornada de Trabajo, Días de Descanso y Vacaciones.- Se pretendió definir -
el concepto de jornada de trabajo, relacionándolo con el principio de los Riesgos de la -
Producción, a cargo del patrón y no del trabajador. Se trata de la jornada máxima para -
la que hay que tomar en cuenta la naturaleza de la jornada inhumana o notoriamente ex -
cesiva, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En esta forma se protege la salud -
y la vida del trabajador y se previenen accidentes, controlando la invalidez y la muerte. -
Se autoriza la prolongación de la jornada, bajo ciertas bases, por razones de productivi -
dad, conforme a horas extras de trabajo, con limitaciones precisas, hasta constituir al pa -
trón en la obligación de cubrir hasta un doscientos por ciento más del salario y la san -
ción administrativa que corresponde. Se señalan días de descanso semanal y obligatorio -
y vacaciones. Que estas últimas deben aumentar con los años de servicios, con una prima -
no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan.

VII.- Salarios.- Se consignan disposiciones generales, salarios mínimos y normas -
protectoras del salario. Se reconoce que el salario debe ser remunerador y proporcionado -
a la cantidad y calidad del trabajo. Se analizan las prestaciones que lo integran en las que -
se incluyen, además del pago en dinero, todas las ventajas económicas establecidas en el -
contrato y en las que cabe destacar la "Prima de Antigüedad" materia de la presente Te

sis. Se combate el concepto de prestaciones complementarias o adicionales y se adopta el concepto unitario de salario, con lo cual se respeta la jurisprudencia y la doctrina. Se consigna la obligación de pagar un aguinaldo anual. Para las indemnizaciones se considera como salario base el del día en que nazca el derecho a la indemnización considerando la cuota diaria que se pague en efectivo y la parte proporcional de todas las prestaciones que correspondan al trabajador. Se reproducen las normas vigentes sobre el salario mínimo con la adición de poder descontar de él la renta de la habitación que se proporcione al trabajador o la cuota por la adquisición por la habitación, de acuerdo con un porcentaje previsto. Se dió unidad a las normas protectoras y los privilegios del salario, tanto con relación al patrón como a los acreedores del trabajador y a los acreedores de aquél. También se protegen los familiares de los trabajadores. El salario efectivo no podrá cubrirse nunca con mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo que indebidamente se use para substituir a la moneda. Las prestaciones en especie, como alimentos, vestido, etc., deben ser conforme a las necesidades del trabajador y su familia y proporcionadas al monto del salario. Frente a la prohibición de las tiendas de raya se admite ahora el sistema de venta institucional con la intervención de patronos y sindicatos, bajo determinadas bases. Se confirma que los riesgos de la producción son a cargo del patrón, con sujeción al concepto de jornada de trabajo y la subordinación del trabajador de aportar su energía de trabajo, con las excepciones por suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo. Se confirman que los salarios no están sujetos a descuentos salvo las excepciones que se señalan y que se refieren a pago de alquileres o adquisiciones sobre habitaciones. Se prohíben los embargos excepto el de deudas alimenticias que decreten las autoridades competentes. Se consigna la preferencia de los créditos de trabajo, o sea, que los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones son preferentes sobre los de garantía real, los fiscales y los del Instituto Mexicano del Seguro Social. Se confirma que los trabajadores no necesitan entrar en concursos, quiebras, suspensión de pagos o sucesiones para que se les paguen sus salarios. Los familiares del trabajador tendrán derecho a percibir los salarios e indemnizaciones que no se hubiesen pagado al trabajador fallecido y a ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de abrir el procedimiento sucesorio.

Todos estos beneficios son la expresión de la Jurisprudencia de la Suprema Corte y en otros aspectos de las obligaciones y recomendaciones adoptadas por la Organización Internacional de Trabajo, así como por la doctrina, que abre la puerta a una evolución futura más benéfica para el trabajador.

IX.- Participaciones de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.- Se superó a la ley de 1931 en la forma siguiente: Para que los trabajadores puedan formular sus objeciones a la Declaración Anual que debe presentarse a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para el pago del impuesto sobre la renta, el patrón las entregará, con la copia de su Declaración, una copia de los anexos que la acompañen, por ser necesarios y por no implicar datos secretos que deban ocultarse a los trabajadores. Se redujo -

en uno y dos años, respectivamente, la excepción de repartir utilidades para las empresas de nueva creación y de las que se dedican a la elaboración de un producto nuevo. Se extiende la participación de los trabajadores de confianza en las utilidades de la empresa, bajo ciertas condiciones. Se establecieron modificaciones también en la organización y procedimientos de la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades. Como modificación, se establece procedente la revisión del porcentaje fijado por la Comisión en determinadas condiciones. Se aclara que la Comisión debe fijar el porcentaje aplicable a todas las empresas pero que no se hagan deducciones sobre el porcentaje fijado o se establezcan diferencias entre las empresas.

X.- Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patronos.- Se agregaron obligaciones para éstos, conforme a las condiciones de la industria moderna y para asegurar la vida en mejores condiciones, así como la salud, la dignidad y la libertad de los trabajadores. Se suprimió el contrato de aprendizaje porque a pretexto de enseñanza daba lugar al pago de salarios reducidos; en su sustitución se establecen cursos de Capacitación Profesional, conforme a planes y programas de las autoridades del trabajo, de acuerdo con las organizaciones de trabajadores y de patronos. Contribución y fomento al deporte. Respecto de las obligaciones de los trabajadores se sostuvieron la de la ley de 1931, dándole mayor precisión a algunas normas y modificando la terminología de otras.

XI.- Habitación de los Trabajadores.- El derecho de tener habitaciones cómodas e higiénicas, que siempre ha existido para los trabajadores, a partir de la Constitución de 1917, se confirmó en la Nueva Ley Laboral buscando diversos sistemas sin perjuicio del desarrollo y progreso del país y en particular de la industria. Se tomó en cuenta un sistema flexible para resolver gradualmente el problema. Considerando que la comprensión de los trabajadores permitirá determinar el alcance de sus derechos, a través de convenios, con el disfrute por arrendamiento o propiedad, financiamiento, características materiales, etc. Se señala igualmente qué trabajadores tienen derecho a habitación destacando las condiciones de antigüedad, de ser jefe de familia y trabajador sindicalizado.

XII.- Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascensos. Se reconoce la obligación de los patronos para preferir a los trabajadores mexicanos, a los que les hayan servido por mayor tiempo, satisfactoriamente, y a los sindicalizados. Se podrán beneficiar los trabajadores transitorios y temporales. Se establece el derecho de antigüedad en la empresa o establecimiento. Se adopta la posición intermedia entre el derecho de antigüedad y la capacidad mediante la organización de los cursos de capacitación. Se reconoce el principio de que debe garantizarse la continuidad de la relación de trabajo de larga duración, excepto por causas graves o por la repetición de una falta o la comisión de otras. Se establece el beneficio denominado de Prima de Antigüedad, cuyo monto equivale a doce días de salario por cada año de servicios. Esta práctica ya existía adoptada en diversos contratos colectivos. En los casos de retiro voluntario del trabajador se cubrirá esta prima después de quince años de servicios, a fin de no alentar la diserción de-

los trabajadores. En determinados casos, por el volumen de los trabajadores que se retiran, se podrán diferir parcialmente los pagos. Esta ventaja económica, a la que nos referiremos con más extensión en capítulos aparte, por ser la materia de la presente Tesis, tiene un carácter diferente a las prestaciones de seguridad social, ya que se aparta de los riesgos naturales y de trabajo, y solamente se genera por el propio trabajo en función del transcurso de tiempo, por lo cual debe fraternizar con la institución denominada Fondo de Ahorro, que tampoco corresponde al Seguro Social.

XIII.- Invencciones de los Trabajadores.- Congruente con el artículo 28 constitucional se establece que el derecho a la explotación de las invencciones corresponden a la persona humana que realiza la invención, como el privilegio que se discierne al autor de una obra literaria o artística. Hay invencciones de servicio, de personas dedicadas a trabajo de investigación, según su contrato, y las que realice cualquier persona o grupo de personas que sirvan en la empresa. El inventor tiene derecho de que figure su nombre siempre como autor de la invención. En las invencciones de servicio, que son por cuenta de la empresa, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderá al patrón quien deberá pagar una compensación complementaria al trabajador. En general, cualquier invención corresponderá en propiedad a quien o quiénes la lleven a cabo.

XIV.- Trabajo de las Mujeres.- El Proyecto siguió los lineamientos de las reformas de 1962 y deslindó debidamente el estudio del trabajo de las mujeres del de los menores de edad. De esta suerte, se analiza de manera fundamental, la protección de la maternidad. Con referencia estricta a las previsiones del artículo 123 constitucional y que versan sobre las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial, el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche y las labores extraordinarias. La situación de peligrosidad e insalubridad va encaminada a proteger el proceso de la maternidad, sugiriendo reglamentos elaborados por especialistas en Medicina del Trabajo. Se establecen diferencias para las mujeres en cargos directivos, con grado universitario o técnico, o con conocimientos o experiencia, así como en los casos de previa adopción de medidas preventivas para la protección del trabajo.

XV.- Trabajo de los Menores.- Sobre esta materia, se confirmaron las normas de la Legislación vigente consignadas en las reformas de 1962, que, a su vez, se inspiran en el Derecho Internacional de Trabajo.

XVI.- Trabajos Especiales.- Se tomó en cuenta que existen trabajos que no pueden quedar referidos únicamente a disposiciones generales de la ley, y que, por tanto, deben requerir normas fundamentales. Así fue sugerido por trabajadores y empresarios. Se refiere a un mínimo de derechos y beneficios para los trabajadores, que pueden ser supeados en los contratos colectivos.

XVII.- Trabajadores de Confianza.- Se usó la palabra trabajadores en vez de la de empleados, con el fin de establecer un principio de igualdad con los demás trabajado

res. Se establece que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa. Gozan de los beneficios de aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, servicio extraordinario, etc. No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores; pero podrán organizar sindicatos propios o especiales. Las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extienden al personal de confianza, si dicho contrato no hace otra indicación. Por lo que se refiere a rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, los de confianza participan de los mismos derechos que los demás trabajadores, lo cual los preserva del despido injustificado, con la condición de que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, para que opere la rescisión. De reconocerse que el artículo 123 constitucional, al referirse a la rescisión de las relaciones de trabajo, no establece diferencias o categorías para los trabajadores.

XVIII.- Trabajo de las Tripulaciones de los Buques.- Se sostuvieron los principios-normativos de la ley de 1931, con una mejor ordenación, con terminología uniforme y determinadas modificaciones que se inspiraron en algunos contratos colectivos vigentes. El término "buque", se usó como concepto genérico para calificar a todos los cuerpos flotantes. Como innovaciones se prohíbe el trabajo de los menores de quince años y el de los menores de dieciocho para trabajos de fogoneros o pañoleros. Vacaciones anuales mínima de doce días. Los patrones quedan obligados a cubrir los salarios por el tiempo-necesario para repatriar al trabajador o conducirlo al punto de destino, por considerarse riesgo a cargo de la empresa. Se establecen preferencias para los salarios y las indemnizaciones de los tripulantes sobre cualquier otro crédito, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes, aún cuando pertenezcan a tercero. Se determinan obligaciones-determinadas para patronos y trabajadores, y causas especiales de rescisión y terminación de la relación de trabajo.

XIX.- Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas.- En general, se conservaron las-disposiciones anteriores, con las modificaciones siguientes: En vez de aeronaves civiles-comerciales, se usa el término aeronaves civiles que ostentan matrícula mexicana, destinadas al transporte de pasajeros, correo y carga. Igual que en la tripulación de los buques, las aeronáuticas deben tener la calidad de mexicana por nacimiento, siguiendo el-mandato constitucional. Se estudian nuevas circunstancias sobre el tiempo total de servicios e igualmente se legisla sobre el uso y aplicación de narcóticos o drogas enervantes-para la atención de algunos padecimientos propios de dichas tripulaciones.

XX.- Trabajo Ferrocarrilero.- Se reproducen, en su mayoría, los preceptos de la ley de 1931, con las modificaciones siguientes: Que el personal de confianza podrá ser-determinado en los contratos colectivos de acuerdo también con lo dispuesto en la Nueva Ley acerca de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación-que se dé al puesto. También se consignan los actos prohibidos a los trabajadores y las-causas especiales de rescisión.

XXI.- Trabajo de Autotransporte.- El Proyecto se ocupa de la situación de los-proprietarios o permisionarios que utilizan el trabajo de otras personas para la prestación del servicio. Las relaciones de trabajo se han disimulado mediante contratos de arrendamiento a través de un pago que hace el chofer de una cantidad diaria, semanal o quincenal. Se confirma que se trata de una relación de trabajo, por existir horario fijo, subor

dinación al arrendador y una actividad en beneficio de éste. El reconocimiento de la relación laboral permite el ejercicio de los derechos de los trabajadores de esta especialidad. Por otra parte, se establece la responsabilidad solidaria entre el propietario y el concesionario o permisionario y el trabajador. También se establecen las reglas para determinar la forma de pago de los días de descanso y de las vacaciones. Por otra parte, se consignan las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y las prohibiciones a los primeros con el fin de conseguir seguridad para las personas y mercancías transportadas. Se hace alusión, finalmente, a dos causas especiales de rescisión: la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada y la disminución del volumen de ingresos (Artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo).

XXII.- Trabajo de Carga, Descarga, Estiba, Desestiba y Complementarios en los Puertos.- Se regula el trabajo en los puertos, ya sean marítimos, fluviales o en tierra. Se exige la clasificación correspondiente para determinar la actividad de cada organización obrera maniobrista, a través de los contratos colectivos. Se determinan quiénes son patronos y su responsabilidad solidaria en las maniobras de carga y descarga, según proceda. Se trata sobre los salarios y se dice que cuando intervengan varios trabajadores en una misma maniobra el salario se distribuirá por categorías y en la proporción en que participan. Como dato importante debe destacarse la innovación de que el pago se haga directamente al trabajador y que el pago hecho a un organismo de cualquier naturaleza o a intermediarios con destino de pago a los trabajadores, no exonera de responsabilidad a los patronos. La medida tiende a evitar una práctica usual observada particularmente en el Puerto de Veracruz en donde los trabajadores organizados se hacen substituir por trabajadores libres a los que pagan un salario inferior. Se toma en cuenta la antigüedad de los trabajadores y se obliga a los sindicatos a proporcionar a los patronos una lista con los nombres de los trabajadores que habrán de efectuar maniobras. Se establecen las condiciones para el pago y como garantía por la pluralidad de patronos, en previsión de los casos de enfermedades de trabajo. Se estipula el pago de un porcentaje sobre los salarios para formar un fondo de pensiones, de jubilación y de invalidez. Se autoriza en los contratos colectivos pactar un descuento en los salarios para integrar un fondo para el pago de responsabilidades por pérdidas o averías.

XXIII.- Trabajadores del Campo.- Se tomó en cuenta el trabajo en el caso de las labores agrícolas dándole paridad con el de la ciudad, buscando primeramente la estabilidad o calidad de trabajadores de planta en los casos que se señalan. Se señala la responsabilidad solidaria entre el propietario de la hacienda y el aparcero, lo mismo que con el arrendatario en los casos en que éste no cuente con elementos suficientes para cumplir las obligaciones que le resulten con los trabajadores, en un caso similar al de los intermediarios. Se preceptúan también derechos y obligaciones particularmente en los casos de accidentes y enfermedades de los trabajadores; habitaciones a estos últimos con determinadas características y un terreno anexo para la cría de animales de corral.

XXIV.- Agentes de Comercio y Otros Semejantes.- Tomando en cuenta la evolución y el desarrollo de las actividades mercantiles se consideró que los agentes de comer-

cio quedan incluidos dentro de las relaciones de trabajo. Así, quedaron considerados los agentes de seguros, los vendedores de mercancías, los viajantes y los propagandistas o impulsores de ventas. Siguiendo el criterio de la Suprema Corte, en el caso de que el comisionista sólo se ocupe de los asuntos del comitente, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo. Se trata de un caso de relación permanente por ser indefinida o por tiempo determinado. Se exige que el trabajador ejecute personalmente el trabajo. Para que exista comisión mercantil, diversa de la relación de trabajo, debe tratarse de operaciones aisladas. Se establecen reglas especiales para la fijación de los salarios, de acuerdo con las costumbres establecidas y los contratos ya existentes. Se dan reglas para el salario a comisión, que puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada o una prima sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos. Se previene que las primas destinadas a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse, si posteriormente queda sin efecto la operación que las genere.

XXV.- Deportistas Profesionales.- Los elementos de estas actividades expresaron oportunamente sus puntos de vista para fijar sus relaciones con las empresas o clubes. Se tomó en cuenta la necesidad de proteger a los deportistas profesionales. Se les consideró como trabajadores en razón de estar sujetos a una disciplina y a una dirección de empresa y por percibir una retribución. Se trata de normas específicas para los deportistas; se incluyen normas sobre la duración de las relaciones de trabajo y el pago de los salarios. Se pretende dignificar el trabajo deportivo. Que los trabajadores no son mercancía; que los deportistas profesionales no podrán ser trasladados a otra empresa o club sin su consentimiento, el que tendrá derecho a una parte proporcional de la prima que con tal motivo se cobre. Se señalan obligaciones para trabajadores y patronos, con causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.

XXVI.- Trabajadores Actores.- Se consigna su definición en razón de los lugares en que actúan este tipo de trabajadores, a saber: Teatros, Cines, Centros Nocturnos o de Variedades, Circos, Radio y Televisión, Salas de doblaje y de grabación o en locales en que se transmita o quede grabada la voz. Se determinan los beneficios generales de la ley y los especiales del capítulo para tales trabajadores.

XXVII.- Trabajo a Domicilio.- Se incluyó a los trabajadores a domicilio haciendo caso omiso de la forma externa del cumplimiento de la actividad ya que aquéllos forman parte de la unidad económica de las empresas porque su actividad está encuadrada en las mismas, trabajan para ellas y su principal y muchas veces única fuente de ingresos es la retribución que perciben. Se configuran los conceptos de trabajador a domicilio y de patrón. Para proteger a este tipo de trabajadores se confirma la calidad de patrón a quien aparentemente venda materias primas u objetos para que un trabajador los transforme o confeccione y nuevamente sean adquiridos por el primero.

Igualmente se prohíbe la utilización de intermediarios. Se previene una reglamentación especial para este caso con determinados requisitos que deberán satisfacer los pa-

tronos; pues, de otra suerte, la relación de trabajo entrará en la categoría general. Las Comisiones Regionales y Nacionales de los Salarios Mínimos deberán fijar los salarios mínimos profesionales para los diferentes trabajos a domicilio. Se determinan los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios. Para evitar la explotación tradicional sufrida por estos trabajadores, se previene una vigilancia especial, con atribuciones y deberes especiales para la inspección del trabajo.

XXVIII.- Trabajadores Domesticos.- Se hicieron algunas modificaciones a la legislación anterior, usando primeramente la denominación de "Trabajadores Domésticos", de acuerdo con la Constitución. Se les define y se les aparta de los que presten servicios semejantes en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, hospitales, internados y otros establecimientos análogos, así como a los porteros y veladores de dichos establecimientos o de los edificios de departamentos y oficinas. Se uniformó la terminología y se siguieron otras adaptaciones dentro del capítulo. Se les señalan condiciones de reposo para las horas de alimento y el descanso nocturno. El salario será fijado por las Comisiones Regionales, como salario mínimo profesional, de acuerdo con las zonas económicas establecidas en la República, pudiendo hacerse subdivisiones por las Comisiones Regionales. Se consignan las obligaciones patronales y del trabajador doméstico, así como las reglas para la rescisión y terminación de las relaciones de trabajo; y para la reinstalación, los términos del artículo 124, fracción V, de la Ley de 1931.

XXIX.- Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y Otros Establecimientos Análogos. A este tipo de trabajadores se les somete a las disposiciones generales de la ley, salvo las particularidades inherentes al salario. Al efecto, se deben fijar los salarios mínimos que deberán cubrirse en efectivo a estos trabajadores. Se considera que la propina es parte del salario. Como el monto de éstas es irregular o indefinido, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de las indemnizaciones o las demás prestaciones. Se establece que los patronos no pueden participar en las propinas.

XXX.- Relaciones Colectivas de Trabajo.- Se las define como vinculación entre la empresa y la comunidad de trabajadores, que puede ser una unidad de hecho o un sindicato. Comprenden los intereses generales de la propia comunidad obrera y afectan a todos y cada uno de los trabajadores. Son el fruto del artículo 123 constitucional con la finalidad de buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo, siguiendo el establecimiento de condiciones más justas de prestación de los servicios. La clase trabajadora al disfrutar de los principios de libertad e igualdad con los patronos pudo asumir los derechos de coalición sindical, de negociación y contratación colectivas y de huelgas, o sea que tuvo la categoría de sujeto de derechos, igual que el empresario. Estas bases de justicia social constituyen uno de los pilares de la democracia moderna, en el orden político y constitucional y puede decirse que siendo el alma y el espíritu del artículo 123 constitucional, han sido reconocidas posteriormente por la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Internacional de Filadelfia de 1944, y por la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Tanto los trabajadores como los empresarios pueden coaligarse en

México para la defensa de sus respectivos intereses y formas sindicatos y asociaciones profesionales (Artículo 123, Fracción XVI, de la Constitución). Las fracciones XVII, XVIII y XIX, del mismo precepto, reconocen el derecho a las huelgas y los paros; sólo que respecto a los trabajadores la huelga suspende los trabajos en la empresa a fin de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital; respecto de la empresa, con la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, suspender los trabajos cuando sea necesario por el exceso de producción. Las relaciones colectivas de trabajo se refieren a la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindical, el derecho a las negociaciones colectivas y a la celebración de los contratos colectivos de trabajo. Además, dichas relaciones comprenden los conflictos colectivos de trabajo que pueden resolverse mediante la huelga o el recurso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que estudiará y resolverán si deben modificarse las condiciones de prestación de los servicios o autorizar a la empresa para que suspenda o termine sus actividades, ya sea en forma parcial o total.

XXXI.- Libertad de Coalición.- Se confirma este principio para trabajadores y patronos derivado del Artículo 123 constitucional, configurándose como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

XXXII.- Sindicatos, Federaciones y Confederaciones. Se confirmaron los principios constitucionales y los de la ley de 1931. El derecho a constituir sindicatos por parte de trabajadores o de patronos, no requiere de autorización previa; pueden redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración actividades y formular su programa de acción. Sin embargo, se señalan requisitos para la formación de los sindicatos, la obligación de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Se señalan los casos en que se podrá negar el registro. Se acepta la sindicación plural que equivale a que en una empresa o rama industrial o gremio puedan formarse varios sindicatos. Se reconoce la autoridad interna sindical y se reglamentan los procedimientos de expulsión y de correcciones disciplinarias contra los trabajadores, respetándose la autoridad de las Asambleas.

XXXIII.- Contrato Colectivo de Trabajo.- Se conservaren los aspectos fundamentales consignados en la ley de 1931. Se le reconoce como fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas. Se ratifica la definición en la ley anterior. De modo que el patrón tiene la obligación de celebrar con el Sindicato, cuando éste lo solicite, un Contrato Colectivo que, en caso contrario, puede derivar en el ejercicio del derecho de huelga. En los casos de sindicación plural, confirmándose la Ley de 1931, el sindicato mayoritario tendrá el derecho para celebrar el contrato colectivo que regirá a todos los trabajadores de la empresa, sosteniéndose así el principio de igualdad en las condiciones de trabajo de cada empresa. Se entiende por sindicato mayoritario el que cuente con el mayor número de trabajadores dentro de la empresa o dentro del gremio cuando existan sindicatos gremiales. Si el sindicato mayoritario, titular del Contrato Colectivo, pierde la mayoría, pierde también la titularidad del contrato colectivo, lo cual deberá ser declarado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es importante consignar que en la Nueva Ley se aclara que el convenio que no contenga la

determinación del monto de los salarios no producirá efectos de contrato colectivo, o sea que no tendrá validez el contrato colectivo. Los patronos quedarán obligados a admitir como trabajadores a los miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquier otro privilegio para el sindicato no se utilizará en perjuicio de los trabajadores que sin estar dentro del sindicato, ya estuviesen prestando sus servicios en la empresa o establecimiento antes de que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo, y la inclusión de la cláusula de exclusión. Se incluye también la obligación del patrón para separar a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

XXXIV.- Contrato-Ley.- Su aplicación corresponde a todas las empresas de una rama industrial, bien en una entidad federativa, bien en una zona económica que abarque dos o más entidades federativas también, o en todo el territorio nacional. De acuerdo con la práctica y las experiencias anteriores, estos contratos surgen de hecho, por el sistema de convenciones obrero-patronales, y no como se considera en teoría por la existencia de un contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores de una rama industrial. Pueden celebrarse en industrias de jurisdicción federal o local, lo que hará que en unos casos intervenga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en otros las autoridades locales. Debe participar el gobierno por su interés en que se declare la obligatoriedad del contrato. En los casos de convención, las autoridades previo estudio decidirán la conveniencia de convocar a los trabajadores y patronos para discutir los términos del contrato-ley. Cuando unos y otros ya han llegado a un convenio, la autoridad no podría justificar una intervención adversa. Cuando ya existe un Contrato Colectivo, los interesados harán sus observaciones y la autoridad podrá juzgarlo procedente, a posteriori. Se señalan, su materia, momento de entrar en vigor, procedimientos para su revisión y las causas de terminación. La titularidad del contrato-ley corresponde al conjunto de trabajadores o de patronos que constituyen la mayoría exigida para su celebración; pero la administración o sea la facultad de vigilar y exigir su cumplimiento es particular de cada empresa dentro del sindicato mayoritario, de modo que la pérdida de la mayoría significa la pérdida de la administración del contrato-ley.

XXXV.- Reglamento Interior de Trabajo.- Se trata de normas complementarias de los contratos colectivos y de los contratos-ley. Son normas para el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento y no son materia de él las normas de orden técnico o administrativo que emanen de las empresas para la ejecución de los trabajos. Para su formación, se requerirá el acuerdo de los trabajadores y del patrón. Se depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. No producirán ningún efecto las disposiciones contrarias a la Ley, a sus Reglamentos y a los Contratos Colectivos o Contratos-Ley.

XXXVI.- Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo.- Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con el procedimiento para Conflictos Colectivos de Naturaleza económica la modificación de las condiciones de trabajo. Se trata de casos determinados por la ley, y es independiente de la posibilidad de que las mismas partes celebren convenios sobre

los mismos temas, y tendrán validez si no lesionan los derechos de los trabajadores.

XXXVII.- Suspensión Colectiva de los Efectos de las Relaciones de Trabajo.- Se trata de los casos en que la ley señala las causas que autorizan a una empresa a suspender temporalmente sus actividades, siguiendo los procedimientos correspondientes. Se fija entonces la indemnización que se cubrirá a los trabajadores, de acuerdo con el tiempo probable de la suspensión y la posibilidad de encontrar nueva ocupación los trabajadores. La indemnización no será mayor de un mes de salario. Si se trata de caso fortuito o fuerza mayor no imputable al patrón, su incapacidad física o mental, o su muerte, también deberá intervenir la Junta de Conciliación y Arbitraje y previa comprobación del hecho será ella la que apruebe o desaprobe la suspensión. Se señalan otros casos, como la falta de materia prima no imputable al patrón y la incosteabilidad temporal, notoria y manifiesta. Fuera de los casos legalmente previstos, la suspensión implica responsabilidad del patrón.

XXXVIII.- Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.- Se toman en cuenta circunstancias que hagan imposible el trabajo y que obliguen al cierre de la empresa o a la reducción definitiva de las actividades.

XXXIX.- Derecho de Huelga.- Se trata de un derecho o facultad de los trabajadores para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. Propiamente es un acto jurídico. Se siguen los lineamientos de la Ley de 1931; pero se precisan algunos conceptos buscando su mayor funcionamiento. Se define el concepto de huelga legalmente existente como la que satisface los requisitos y los objetivos legales, equivaliendo a un concepto formal. También se da un concepto formal para la explicación de la huelga ilícita por depender de circunstancias que impiden el ejercicio del derecho o que le pone fin. La huelga justificada se refiere al fondo del conflicto en el caso en que las peticiones de los trabajadores son justas, y, en tal caso, se condena al patrón el pago de lo pedido y al de los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de las labores. Este caso de la huelga justificada es el más connotativo del concepto, o sea, el que explica mejor la huelga. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica. Se exceptúa el caso de la huelga que se promueve para apoyar otra. El ejercicio de la huelga requiere los siguientes requisitos constitutivos: que sea el resultado de una coalición de trabajadores, que la suspensión de las labores se lleve a cabo por la mayoría de los trabajadores y que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido. Se confirma el mandato constitucional en el sentido de que las huelgas deben tener por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Enumera determinadas hipótesis a manera de ejemplos en los que se rompe el equilibrio entre los factores de la producción, y la armonía entre los derechos del trabajo y los del capital. Se precisa el derecho de los trabajadores para obtener la celebración o la revisión del Contrato Colectivo, lo mismo que la celebración del Contrato-Ley, del cumplimiento del Contrato Colectivo o del Contrato-Ley, así como del incumplimiento de las disposiciones sobre

la participación de utilidades, como objeto legal de la huelga. La huelga puede abarcar a toda una empresa o a uno de sus establecimientos, y corresponderá a los trabajadores decidir si realizan la huelga en el establecimiento o en la empresa. Para determinar la mayoría de trabajadores, no se tomará en cuenta a los de confianza ni a los que hubiesen ingresado después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; pero sí serán considerados quienes hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del citado escrito. Sólo se tomarán en consideración los votos de los trabajadores que concurran al recuento. Debe entenderse que los trabajadores huelguistas primeramente plantean el conflicto al patrón, indicándole sus peticiones. El emplazamiento de huelga plantea el conflicto y el anuncio de que si no se da satisfacción a las peticiones se suspenderán los trabajos en la empresa. Es, pues, obligación de los trabajadores dar aviso al patrón de la intención de suspender los trabajos con seis o diez días de anticipación, siendo este último plazo cuando se trate de servicios públicos. Tal plazo es considerado como período de prehuelga y permite evitar mayores daños a la empresa y dar facilidad a las autoridades para un arreglo conciliatorio entre las partes conforme a un procedimiento determinado. Se establecen otras disposiciones reglamentarias en relación con el funcionamiento de las Juntas. La falta de requisitos en el acto jurídico de la huelga hará que se declare inexistente mediante la promoción de un incidente que deberá tramitarse bajo determinadas bases y con el señalamiento de causas específicas y limitadas. El incidente puede promoverse por trabajadores no huelguistas, por patronos o terceros interesados. Si no hay solicitud, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. La Nueva Ley confirma las disposiciones de la de 1931 respecto de los efectos de la declaración de inexistencia legal del estado de huelga. Se señalan bases para los trabajadores que deberán continuarse después de suspendidas las labores, como en el caso de los vehículos de transportes, los hospitales, sanatorios, clínicas y establecimientos análogos, en los que se deberá continuar la atención de los pacientes hasta que sean trasladados a otro establecimiento. También podrán continuar se los trabajos indispensables para evitar daños justificados a la empresa. El arbitraje de un conflicto afectado por una huelga, sólo procederá a solicitud de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o por convenios entre las partes en el que se designe algún árbitro. Esta regla deriva de la Constitución y confirma la disposición relativa de la ley anterior.

XL.— Riesgos de Trabajo.— Los principios adoptados evolucionaron de la idea del riesgo profesional a la del riesgo de autoridad y de ahí al riesgo de la empresa. Esta debe cubrir a los trabajadores sus salarios en los casos previstos así como a reparar los daños que el trabajo produzca en el trabajador. La responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores es de naturaleza puramente objetiva y deriva del hecho mismo de su funcionamiento. Según cierta doctrina, se ha pasado de la responsabilidad a la reparación, por lo cual es suficiente la existencia del daño para que el trabajador tenga derecho a la reparación. Se contempla a la víctima y no al autor del daño, de modo que la empresa asuma la obligación de repararlo. Otras corrientes doctrinarias adoptadas, sostienen que la responsabilidad por los accidentes de trabajo descansa en el derecho del obrero a la existencia y tiene su fundamento en la presencia del trabajador cuyo derecho a la existencia se debe asegurar. Esta situación obligó a-

un cambio en la terminología y así, ahora se habla de riesgos de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo. Los primeros o sean los riesgos, son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo. Accidente es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el campo en que este se preste. Así, pues, se considera como lugar de trabajo tanto los lugares cerrados en que está instalada la empresa como cualquier otro lugar, incluyendo la vía pública. Por otra parte, se considera como tiempo de trabajo a cualquier momento en que el obrero esté desarrollando una actividad relacionada con la empresa. Se define como enfermedad de trabajo el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar su servicio, con lo cual se recogen las ideas consignadas en la ley de 1931. El concepto de accidente de trabajo ha evolucionado más que el de enfermedad de trabajo; pero la nueva definición de esta última equipara a ambos riesgos o sea accidentes y enfermedades. Las modificaciones que se observan en la Nueva Ley son las siguientes: prestaciones a los trabajadores víctimas de un riesgo como el derecho a su rehabilitación, a su hospitalización y a los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios. Se suprimió el concepto de causas excluyentes de responsabilidad por la dificultad de determinar el concepto de fuerza extraña al trabajo y porque se trataba de una supervivencia del principio de la responsabilidad por culpa. Cuando hay falta inexcusable del patrón como cuando no adopte las medidas adecuadas para evitar los accidentes, a la responsabilidad objetiva se agrega la subjetiva y las indemnizaciones se aumentan en un veinticinco por ciento. Otra modificación se refiere a la determinación de los beneficiarios en los casos de muerte, asemejándose a la Ley del Seguro Social. Otra modificación se refiere a la fijación de los salarios, de modo que el salario máximo será el equivalente al doble del salario mínimo en el lugar de prestación de trabajo; pero cuando el salario mínimo es reducido y el doble de éste sea inferior a cincuenta pesos, esta cantidad será el salario tope. Los médicos serán designados por las empresas; pero los trabajadores podrán objetarlos y si no hay acuerdo, la resolución competirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Tomando en cuenta las nuevas corrientes de la medicina científica, se aumentó el número de enfermedades de trabajo y se modificó la terminología, al respecto. Igualmente, se reformó la Tabla de Valuación de Incapacidades, aumentando el número de éstas y reformando los porcentajes para que en cada accidente o enfermedad se cubra una indemnización justa a los afectados.

XLI.- Prescripción.- Se modificó la Ley de 1931. Debe destacarse que se aumentó a dos meses el término de la prescripción en la separación del trabajo. También se dice que la prescripción se interrumpe por cualquier promoción ante las Juntas, sin que se tome en cuenta la fecha de notificación a la contraparte o que la Junta se declare posteriormente incompetente. Se precisa también el momento para computar el comienzo de la prescripción y respecto de los casos de los riesgos de trabajo.

XLII.- Autoridades del Trabajo.- Se trata de la aplicación de las leyes y demás normas de trabajo, que se cumple por diversas autoridades y por distintos procedimientos y a saber: Desde la vigilancia a cargo de inspectores, hasta la intervención de las Juntas y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Se las enumera. Se determinan las funciones de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y Educación Pública, para aspectos concretos. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe asumir la obligación de organizar un Instituto del Trabajo, para el adiestramiento del personal que debe aplicar las normas de trabajo.

XLIII.- Competencia de las Autoridades del Trabajo.- La aplicación de las leyes de Trabajo se distribuye entre las Autoridades Federales y las de las Entidades Federativas, de acuerdo con el artículo 123 constitucional, fracción XXXI, e igualmente con el 124 de la propia Constitución que señala que las facultades que no están expresamente concedidas por ella a los funcionarios federales se entienden reservadas a los Estados. Es pertinente destacar que la distribución de las competencias no debe referirse únicamente a las Juntas sino a todas las Autoridades del Trabajo, como la Inspección y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. La Nueva Ley aclara esta situación confirmando las disposiciones constitucionales y refiriéndose a las industrias conexas como ya se había indicado en la ley de 1931.

XLIV.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.- Se ocupa de la defensa de la clase trabajadora, tanto para los intereses colectivos como los individuales, en la aplicación de las normas de trabajo. Interviene a voluntad de los trabajadores. Se señalan los requisitos para los miembros de ella, y que los reglamentos determinarán sus atribuciones, deberes, etc.

XLV.- Servicio Público del Empleo.- Se trata de procurar colocación a los trabajadores, como servicio gratuito y que igualmente los sistemas privados no perseguirán fines lucrativos. Se siguen los lineamientos de la Constitución y del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo. Este servicio se establecerá en determinados lugares, de acuerdo con reglamentos específicos, según las necesidades del caso.

XLVI.- Inspección del Trabajo.- Se señalan sus funciones, sin limitarlas, abarcando, aparte de las enumeradas, todas las que le confieren las leyes. Se señalan deberes y atribuciones de la Inspección del Trabajo; los requisitos para las visitas a las empresas y formulación de los actos correspondientes. Así, los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo se tendrán por ciertos si no se demuestra lo contrario. Se reconoce la trascendencia derivada de la eficiencia de la Inspección del Trabajo. Se previenen los requisitos que deben satisfacer los Inspectores; se adopta un sistema de responsabilidades, considerando la elevación del nivel del personal en función de su sentido ético y jurídico. Se señalan sanciones y su procedimiento para aplicarlas.

XLVII.- Comisión Nacional y Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos y Procedimientos para la Fijación de los mismos.- Se confirmaron las disposiciones vigentes establecidas en la reforma de 1962.

XLVIII.- La Jurisdicción del Trabajo.- La justicia del trabajo, de naturaleza genuinamente mexicana y exclusiva, sin paralelo en otras legislaciones, se encomienda a organismos representativos de los intereses de los dos factores de la producción Capital y Trabajo, así como el de la Nación. Surge así, la organización tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se integran con un representante del gobierno y con un representante de los trabajadores y de los patronos. Dichas Juntas se fundamentan en el artículo 123 constitucional, Apartado "A", fracción XX, de modo que no dependen del Poder Judicial. Por existir reconocidas autoridades federales y locales, se reconoce la existencia de las jurisdicciones federal y local.

XLIX.- Organización de las Juntas.- Se reconoce que los asuntos de trabajo deben estar sometidos a una instancia única; pero que para las Juntas impartan una justicia pronta y expedita, pueden establecerse varias Juntas en cada Entidad Federativa en los casos de jurisdicción local o en distintos puntos de la República en los de jurisdicción federal. Se establecieron las modificaciones siguientes: Las Juntas de Conciliación, vigentes conforme a la ley de 1931, deben ejercer una función conciliatoria; pero asumen la categoría de Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos originados por el cobro de prestaciones no mayores del importe de tres meses de salario. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje seguirá en la capital de la República; pero la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá establecer Juntas Especiales en determinados lugares con determinada competencia territorial, según las necesidades que se presenten. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben funcionar en las Capitales de las Entidades Federativas; pero los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrán establecer una o más de ellas, según las necesidades del capital y del trabajo, fijando su residencia y su competencia territorial.

L.- Juntas de Conciliación.- Independientemente de la característica de funcionar permanentemente, podrá haber Juntas Accidentales para resolver casos concretos, si la importancia de los conflictos en una demarcación territorial, así lo amerita. Las presidirá un representante del Gobierno, federal o local, y se integrarán, además, con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos, pudiendo también designarse a los trabajadores libres. Las Accidentales tendrán como presidente al que designe el inspector del Trabajo o el Presidente Municipal. Sus funciones serán conciliatorias; recibir las pruebas de las partes, cuando exista peligro de que se destruyan o no puedan desahogarse con posterioridad; cumplimentar los exhortos y las diligencias que les encarguen otras Juntas. Además, asumir el carácter de Juntas de Conciliación y Arbitraje para los casos que ya se señalaron anteriormente. Estas Juntas representan una instancia potestativa, por lo cual, si lo desean, los trabajadores o los patronos podrán acudir directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con lo cual, se ha despejado y resuelto una duda jurisprudencial y doctrinaria.

LI.- Juntas de Conciliación y Arbitraje.- Se estudió cuidadosamente el mejor sistema para su organización. Para ello se establecieron dos organismos, uno para conocer los conflictos jurídicos, que pueden ser individuales o colectivos; otra para la atención de los conflictos económicos. Se ha buscado la interpretación uniforme de la Suprema Corte

de Justicia de modo que los conflictos entre el capital y el trabajo, sin ninguna distinción, se sometan a una Junta de Conciliación y Arbitraje. Así, pues, dentro del organismo único, conservando la unidad, se admite que existen subórganos con procedimientos para la solución de los diferentes conflictos. Queda establecido que la Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales. El Pleno se avocará a los conflictos sobre todas las ramas de la actividad económica; las Juntas Especiales se avocarán a los conflictos que afecten a una o varias ramas de la actividad económica. Se previene la forma de integración del Pleno con el Presidente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos. Las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta para los conflictos económicos o en aquéllos que afecten a varias ramas de la actividad industrial. La integración se hará con los Presidentes de las Juntas Especiales en los conflictos de naturaleza jurídica que se refieran a una sola rama de las actividades representadas en la Junta. Aparte de los Presidentes, actuarán los Secretarios Generales, que se ocuparán de los asuntos administrativos y fungirán como Secretarios del Pleno, los auxiliares, los secretarios y los actuarios de las Juntas Especiales. Se señalan las atribuciones de todos ellos; y salvo los casos de resoluciones especiales, para el funcionamiento de las Juntas bastará la presencia del representante del Gobierno. Es pertinente distinguir entre integración, que es siempre tripartita, y funcionamiento. Para procurar la unidad de criterio en la interpretación de las normas de trabajo se establece un procedimiento ante el Pleno que conduzca a una jurisprudencia uniforme.

LII.- Personal Jurídico de las Juntas.- Quedan comprendidos los Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de las Juntas Especiales, considerando que se trata de personal regido por el Apartado "B" del Artículo 123 constitucional y que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependen del Poder Ejecutivo, administrativamente. Se establecen requisitos para la designación de dicho personal, sus obligaciones especiales, causas de responsabilidad y de destitución. La finalidad perseguida es disponer de un personal eficiente y responsable.

LIII.- Representantes de los Trabajadores y de los Patronos en los Organismos de Trabajo.- Se hicieron algunas modificaciones para su designación. Se aumentó a seis años su período de duración, a fin de darles la experiencia necesaria en sus actividades.

LIV.- Derecho Procesal del Trabajo.- Se adoptó el sistema oral y escrito para facilitar con el recurso escrito el procedimiento en el juicio de amparo y a fin de evitar que un proceso puramente oral requiriese mayor número de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

LV.- Normas Procesales Generales.- En general se siguen los lineamientos de la Ley de 1931, particularmente en lo que se refiere a no exigir formalidad alguna para las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Se dan reglas para las notificaciones, señalándose el caso en que haya desaparecido la persona demandada o se desconozca su domicilio. Se reglamenta el incidente de nulidad de las notificaciones, con el procedimiento relativo. Se trata acerca de las diligencias fuera del lugar de residencia de la Junta, de modo que la diligenciación de los exhortos corresponda a los Presidentes y no a

as Juntas. Se previene acerca de la personalidad; las partes podrán otorgar poder ante las Juntas evitando los gastos de poder notarial. La personalidad de los representantes de los Sindicatos se acreditará con certificación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ya Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Las resoluciones se tomarán por el Presidente o Auxiliar o por el o los representantes que las voten. En caso de empate, el voto de los representantes ausentes se agregará al del Presidente o Auxiliar. Para los laudos, si al requerir los votos de los representantes del Trabajo y del Capital no lo hacen se llamará a los suplentes, y si éstos no actúan, se tramitará su substitución ante la Autoridad del Trabajo. Se señala el trámite para los incidentes que, en general, deben resolverse con lo principal, simultáneamente, salvo los casos que se precisan, y se indica su tramitación. Se consigna el caso del desistimiento tácito de la acción, respetando la jurisprudencia de la Suprema Corte y de las Juntas. Al efecto, se modificó la Ley de 1931 y el desistimiento de la acción se decretará por inactividad de las partes durante seis meses y sólo cuando sea absolutamente necesaria alguna promoción del actor para la tramitación del proceso. De todas maneras se requiere la tramitación de un incidente para resolver sobre el desistimiento.

LVI.- Normas de Competencia.- Se señalan reglas sobre la competencia y la manera de resolver las disputas competenciales. El actor tendrá la facultad de elegir entre la junta del lugar de prestación de los servicios, la del lugar de la celebración del contrato o la del domicilio del demandado. Se establece que la inexistencia de la relación de trabajo es una defensa que no equivale a una excepción de incompetencia. Se suprime el procedimiento llamado "Competencia por inhibitoria", para evitar que las autoridades judiciales intervengan en la tramitación de los negocios de trabajo.

LVII.- Recusaciones y Excusas.- Se confirman en general, las disposiciones de la Ley de 1931; pero se ordenan mejor los preceptos y se modifican algunos términos.

LVIII.- Procedimiento ante las Juntas de Conciliación. El procedimiento es de dos especies: Conciliatorio y de recepción de pruebas que posteriormente serán valuadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y un proceso breve para los negocios que no excedan del importe de tres meses de salario del trabajador.

LIX.- Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- Se trata de un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito reduciendo los formalismos procesales. Reúne los aspectos de conciliación y de arbitraje. El impulso procesal debe partir de las partes; pero los representantes del gobierno, del capital y del trabajo, tienen facultades para investigar la verdad de los hechos a través del auténtico alcance de las pruebas. De esta suerte se ampliaron las diligencias o probanzas para mejor proveer, respecto de la Ley de 1931. Se confirma que se trata de tribunales de equidad. Las partes gozan de plenas garantías para su defensa, aún cuando se procura la celeridad del proceso. La primera audiencia es de conciliación, demanda y excepciones y se sigue la práctica uniforme de las Juntas, de incluir réplica y dúplica del actor y del demandado. Se señalan las consecuencias legales para los casos de inasistencia del actor o

del demandado. La inasistencia del demandado, que dará por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, se completa con la explicación de que el concepto de prueba en contrario se refiere a que el actor no era trabajador o patrón, a que no existió el despido o a que son falsos los hechos afirmados en la demanda. Se explica el objeto de las pruebas, como comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad, quedando las partes obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan. Se consig nan las reglas para el ofrecimiento y recepción de las pruebas. Se destaca que las partes pueden solicitar que absuelvan posiciones los directores, administradores, gerentes, y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración sobre hechos propios de ellos. Las partes podrán pedir que se cite a los testigos, si no pueden presentarlos; para los exhortos, las partes presentarán interrogatorios para el examen de testigos, para que las preguntas sean calificadas. Se dan reglas para la prueba pericial. El auxiliar conduce al proceso y tiene el encargo de redactar el dictamen o proyecto de resolución. Se señalan diligencias que puede ordenar la Junta para el esclarecimiento de la verdad conforme a las pruebas rendidas por las partes; se previene sobre la celebración de la audiencia de discusión y votación.

LX.- Procedimientos Especiales.- Se trata de los casos de particular urgencia por su menor cuantía y ser de necesidad apremiante para el trabajador, o por referirse a la estabilidad o subsistencia de las empresas. Admiten una sola audiencia de conciliación, de demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y de resolución. No siempre hay contienda jurídica, o sea, que no siempre se intenta una acción contra persona determinada, como cuando se trata de riesgos de trabajo. Por eso en estos procedimientos especiales se usan alternativamente los términos actor o promovente. Por lo general, la Junta se integra con el auxiliar; pues como en la Junta puede haber varios auxiliares, se pretende que en las audiencias esté presente el que ha de formular el dictamen base del laudo.

XXI.- Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.- Se trata de un procedimiento que, igual que el ordinario, contiene una parte conciliatoria y otra de arbitraje. Se sostiene el principio de que debe preferirse una solución conciliatoria. Se supera la situación de la ley de 1931 y en vez de una actitud un tanto pasiva de las Juntas, se sostiene que éstas son el órgano constitucional para conocer, estudiar y resolver los conflictos de trabajo. El procedimiento se inicia con una solicitud, después se cita a las partes a una audiencia. Si no hay conciliación se designa una comisión de tres peritos cuando menos que deben incluir en su dictamen una forma de solución al conflicto. Se señala la forma de colaboración de las partes para con los peritos. Las propias partes pueden ofrecer pruebas. Como innovación a la ley anterior, se establece que las Juntas gozan de amplias facultades para practicar diligencias. Se pretende la creación de una norma que se aplicará en lo futuro a las relaciones de trabajo. Los peritos en este caso son auxiliares y su participación, según puede entenderse, no es decisiva. Básicamente se pretende en estos conflictos el equilibrio de la justicia social entre las partes. La junta puede aumentar o disminuir el personal, la jornada,

los salarios y modificar las condiciones de trabajo pero sin menoscabo de los derechos constitucionales y de la ley, en beneficio de los trabajadores.

LXII.- Recursos.- Se confirma el principio de que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni revocación por parte de ellas mismas. Sin embargo, se acepta la revisión de los actos de los presidentes, que son autoridades ejecutoras y de los actuarios. La revisión se hará por la Junta de Conciliación, por el Pleno o por la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje. Tratándose de la autoridad exhortada, le corresponderá al presidente exhortante, y para los actuarios, el presidente ejecutor.

LXIII.- Providencias Cautelares.- Se reconocen las de arraigo y el secuestro provisional. Se confirman los principios de la Ley de 1931, con la salvedad de que el arraigo no procederá cuando la persona afectada sea propietaria de una empresa establecida.

LXIV.- Tercerías.- Pueden ser excluyentes de dominio o de preferencias de derechos.

LXV.- Procedimientos de Ejecución.- Se establecen disposiciones generales para la ejecución de los laudos correspondientes al procedimiento ordinario, a los procedimientos especiales, a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos económicos y a los convenios celebrados ante las Juntas. La autoridad está obligada a cuidar que la ejecución sea pronta y expedita. El proceso de ejecución corresponde al Presidente de la Junta o al de la Junta Especial. Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas después de que surta efecto la notificación del laudo salvo convenio entre las partes. Los trabajadores o los patronos pueden negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo de las Juntas, con la limitación del artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción XXI, que se refiere a las acciones de separación de los trabajadores. Como innovación en la nueva Ley, se establece que el Presidente Ejecutor cuidará de que se entreguen personalmente al trabajador el dinero o las cosas que le correspondan.

LXVI.- Procedimientos de Embargo.- Se confirma que la finalidad del procedimiento de ejecución es el cumplimiento pronto y eficaz de los laudos. Se facilitan las diligencias y se confiere autoridad necesaria a los actuarios. Se prevé el caso en que no se encuentre personalmente el deudor; se autoriza al actuario, según dispongan las partes, a señalar los bienes objeto del embargo; se indica qué bienes quedan exceptuados; que las diligencias no pueden suspenderse y que los actuarios podrán resolver las cuestiones que se presenten; la parte que obtuvo podrá hacer que el actuario practique la diligencia en diverso lugar en que se encuentran los bienes. Se dan normas para el embargo según las clases de bienes diferenciándose el de bienes muebles, el de un título de crédito, los inmuebles, las fincas urbanas y sus ventas, las fincas rústicas y las empresas mercantiles e industriales. Se previene que se exceptúen de embargo la maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento que sean necesarios para el desarrollo de sus actividades. Podrá embargarse la empresa o establecimiento, dándose en este caso las reglas de manejo para el depositario o interventor.

LXVII.- Remates.- Se dan reglas básicas de acuerdo con la naturaleza de los bienes embargados. Se consignan reglas para la celebración de la almoneda (remate). En este capítulo se confirma la preferencia de los créditos de trabajo, de modo que si existe un embargo civil o mercantil, o de otra autoridad, no habrá obstáculo para continuar el procedimiento de remate. En general se ratifican las demás disposiciones de la Ley de 1931, y los principios adoptados por la doctrina y la jurisprudencia.

LXVIII.- Responsabilidad y Sanciones de Trabajadores y Patronos.- Se refiere únicamente al incumplimiento de estas personas respecto del incumplimiento de las normas de trabajo y se señalan las sanciones correspondientes. Se fijan multas de cien a mil pesos, como principio general. También se determinan las autoridades que deben imponer las sanciones y la manera de hacerlas efectivas. Se reproduce el principio constitucional que facultaba a los trabajadores, a los patronos y a los sindicatos, federaciones y confederaciones, para que denuncien ante las autoridades las violaciones que les consten.

OBSERVACIONES.-

El estudio de la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, resultando de las experiencias recogidas durante cerca de cuarenta años, con la participación de las personas e instituciones afectadas o interesadas, así como del propio Gobierno, con la formación de la doctrina y la jurisprudencia, y la Organización Internacional del Trabajo, permiten concluir el presente capítulo con las siguientes consideraciones: Conforme a un estado de derecho y dentro de un orden constitucional, la Nueva Ley Federal del Trabajo, como la anterior, ha debido limitar la naturaleza, el contenido y alcance de sus disposiciones, al precepto constitucional al cual no podría rebasar o exceder, so pena de violar el orden jurídico ya que una norma reglamentaria no puede exceder al precepto básico que le sirve de antecedente.

Consecuente con el criterio anterior, se sigue considerando en espíritu, esencia y contenido, el derecho laboral como instrumento y objetivo de la justicia social. Se trata de una parte del derecho social cuyos lineamientos deben originarse en el orden constitucional y que, por tanto, señalen una responsabilidad decisiva al Estado. Esta situación abre las puertas para señalar rumbos más positivos al trabajador, pero que deben partir de la raíz misma de la Constitución.

Debe considerarse también, que el derecho del trabajo representa una forma estructural que sirve para dar expresión a instituciones y fenómenos económicos que no son creados por él, sino explicados. Es decir, el derecho del trabajo no puede crear por sí mismo, independientemente, rumbos o derroteros para la fenomenología económica. Como rama o derivación del Derecho Social está sometido a los lineamientos de las políticas administrativas de un régimen institucional. También lo afectan básicamente el desarrollo de la ciencia y la técnica con las cuales debe mantener una estrecha y directa relación.

Por todas estas circunstancias, el derecho del trabajo es cambiante y debe ser evolutivo

y llamado a participar activamente en el progreso y desarrollo de los pueblos y, por lo que toca a México, después de la revisión que hemos emprendido, deben consignarse en la Nueva Ley un propósito ordenador y metodológico en las materias y sus configuraciones, una terminología más ortodoxa; instituciones consolidadas en la experiencia, la doctrina, la jurisprudencia y los convenios internacionales; mejores prestaciones económicas para el trabajador; mejores lineamientos en la organización y funcionamiento de los tribunales laborales, etc.

Quedan, sin embargo, en nuestro concepto, algunas lagunas fundamentales que lesionan o comprometen el profesionalismo y seguridad del trabajador mexicano: por una parte no se ha intentado hasta la fecha por razones que tal vez se antojan ajenas al interés de los propios trabajadores, hallar la fórmula que permita que todo mexicano que desempeñe una actividad tenga el derecho de formar parte de un sindicato para disfrutar igualmente de los beneficios de la afiliación como corresponde a los que están organizados. En segundo lugar, buscar el instrumento jurídico eficaz que sin menoscabo del principio de la autoridad sindical, evite que en forma dañina la invulnerabilidad de los sindicatos permita que sus directivas ejerzan una autoridad omnímoda sobre sus miembros, de manera que resulte o bien lesiva o, en el mejor de los casos, oculta o desconocida para los demás en cuanto a los procedimientos de las directivas para juzgar a sus agremiados. Tal vez la jerarquización del mando en los funcionarios sindicales, la preteritoriedad en el ejercicio de su mandato, una efectiva democracia sindical o la facilidad con que los trabajadores dispongan para ejercer y obtener justicia en el ejercicio de acciones sindicales específicas en contra de sus líderes, podrán determinar que la política sindical cediera un prudente paso a un auténtico derecho sindical de los trabajadores y a una sindicación positivamente saludable y constructiva.

Por último, señalamos como una laguna o, cuando menos, una omisión no suficientemente aclarada la circunstancia de que, si bien se consigna en forma abierta que los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa (*Art. 357), lo cual confirma el mandato constitucional, no se hace ninguna declaración expresa para aquéllos trabajadores cuya situación ha quedado marginada dentro de la ley anterior, por estar sujeta a leyes especiales como los servidores de los bancos y demás instituciones de crédito, a pesar de que en rigor, su carácter de empleados, los incluye específicamente dentro del apartado "A" del mencionado artículo 123 Constitucional.

Debe reconocerse, por otra parte, que la Nueva Ley no ha repetido la prohibición de que formen sindicatos los trabajadores sujetos a reglamentos especiales, lo que, de todas maneras, reclama la declaración que deberá hacer oportunamente la Suprema Corte en favor de este importante y considerable núcleo de trabajadores a quienes no se incluyó en capítulo especial como se hizo en los de otras actividades o por laborar en destinos particularizados.

En fin, el recurso de actualización y adaptación de la Ley Federal del Trabajo, nos hace confiar en una renovación siempre deseable y constructiva hasta donde no afecte la firmeza y vigilancia de las instituciones en que se mueve el orden jurídico existente.

CAPÍTULO II

NATURALEZA DE LAS INDEMNIZACIONES EN GENERAL, Y DE LAS LABORALES EN PARTICULAR.

CAPITULO II

A).- De las Indemnizaciones, en General.- El vocablo "indemnización", corresponde a la acción y efecto de "indemnizar". Este viene del prefijo negativo o privativo in y del sustantivo *damnum* que significa daño. Significa, pues, indemnizar, resarcir o compensar de un daño o perjuicio; causar detrimento o destrucción de los bienes, derechos o beneficios. También puede significar reparar o satisfacer económicamente por alguna causa o motivo. De esta suerte, cabe concluir que la indemnización representa el cumplimiento de una obligación, en forma de pago, que lógicamente, puede ser voluntaria u obligatoria y, en éste último caso, la obligación podrá provenir por convenio o por disposición legal. La indemnización puede cumplirse por los particulares o por la Administración Pública. Las consideraciones que se acaban de reseñar, en términos generales, permiten, no obstante, admitir que existen indemnizaciones de carácter administrativo, a cargo del Estado en los casos de expropiación de bienes por causas de utilidad pública. En los casos de convenios o contratos entre particulares, se puede considerar como obligación por incumplimiento, como cláusula penal o como compensación de daños y perjuicios. Esta situación subsiste tanto para las obligaciones unilaterales como las bilaterales. Respecto de los daños causados por culpa o dolo, en materia penal, además de la pena corporal, las leyes represivas señalan determinadas indemnizaciones, lo cual implica una responsabilidad civil como indemnización por daños y perjuicios. Pero la configuración más extensa corresponde al derecho laboral del que se tratará en líneas aparte, en este mismo capítulo. Alguna doctrina jurídica, como la preconizada por Bentham, se refiere a la responsabilidad del Estado para resarcir por daños inferidos en los casos en que el perjudicado o víctima no pueda obtener pago por insolvencia del obligado. Esta situación puede hacerse extensiva como responsabilidad de interés social o de orden público en los casos de grandes calamidades, devastaciones, inundaciones, estragos de guerra, sequías, terremotos, etc. Las indemnizaciones implican una circunstancia o forma de resolver determinadas obligaciones, de modo que, propiamente, constituyen la consecuencia de una responsabilidad que se asume en forma voluntaria o involuntaria, prevista o imprevista, por convenio particular o por disposición de la ley, y que deben satisfacer los particulares o el Estado. En consecuencia, para hablar de una teoría de las indemnizaciones deberá establecerse la referencia con el término concomitante y que lo antecede y que es el de la "responsabilidad". El estudio debe partir de las cuestiones de cuando, cómo, y por qué se tiene responsabilidad, así como la naturaleza de ella. Todos estos planteamientos pueden concretarse en dos aspectos o situaciones fundamentales: cuando la responsabilidad sea el resultado de un convenio lícito, la indemnización deberá cubrirse en las condiciones del pacto; obviamente, las indemnizaciones de carácter legal, por disposición de la Ley, deberán ser satisfechas según las normas establecidas. La indemnización, se insiste, es consecuencia o efecto de una responsabilidad o, más bien, de una obligación establecida o reconocida por la ley. Corresponde, pues, a la teoría de las obligaciones y su estudio fundamental debe enmarcarse originariamente, en el campo del derecho civil. Sin embargo, den-

tro de esta materia, no deben identificarse exclusivamente los conceptos de indemnización y de daños y perjuicios, ya que aquél implica una forma de cubrir o satisfacer a estos dos últimos; pero no son la única causa de que exista indemnización, ni el concepto de daños y perjuicios permitirá siempre analizar la naturaleza intrínseca del término indemnización. La relación que con más propiedad puede establecerse es la de responsabilidad con indemnización. Algunos autores identifican la perspectiva de esta voz, que se caracteriza por restablecer la justicia a través de la Economía, con accesión, cláusula penal, culpa, daño emergente, daños y perjuicios, despido, dolo, esponsales, lucro cesante, mora y responsabilidad civil. En el Tratado Práctico de Derecho Civil Francés, de Marcelo Planiol y Jorge Ripert, edición 1946, tomo VI, (págs. 664 y sigs.), se emprende con la mayor amplitud el estudio de la responsabilidad civil, y se le equipara a la obligación de reparar un daño. Analiza la responsabilidad contractual, que ya se ha mencionado. También se refiere a la responsabilidad que resulta de los delitos y de los cuasi delitos o actos ilícitos, que puedan o no constituir infracciones penales. Se considera por dicho autor, que la responsabilidad civil debe ser independiente del problema filosófico de la responsabilidad moral y afirma que un hecho solamente es ilícito y generador de obligaciones cuando está previsto por una ley especial. Es pertinente conocer el fundamento de la responsabilidad para determinar la extensión y condiciones de la regla que habrá de seguir. Sólo cuando existe culpa podrá hacer responsabilidad y la obligación de reparar el daño; pero la noción de culpa es inseparable de la de responsabilidad moral, lo cual descarta la responsabilidad de los incapacitados. Y partiendo del principio de la responsabilidad subjetiva se deja a la víctima del daño la obligación de demostrar quien es el causante de dicho daño y que sus actos han sido culposos. La teoría de la responsabilidad objetiva elimina el concepto de culpa y sostiene que todo riesgo debe ser a cargo de la actividad que lo origina. Esta teoría permite asegurar la reparación de los accidentes de trabajo. La responsabilidad objetiva se establece mediante una relación de causalidad solamente, entre la actividad de un individuo y el perjuicio sufrido por otro a causa de dicha actividad. Se trata, así, pues, del riesgo creado o riesgo profesional. Se ha extendido éste más allá de las actividades empresariales, en donde se conceptúa como gastos de empresa, a todo género de actividades destinadas a obtener ganancias y hasta al simple uso de una cosa, o al hecho simplemente de ser propietario de algo. Esta situación llevada desde la doctrina condujo a la legislación sobre accidentes de trabajo. La teoría del riesgo evita el difícil análisis de la conducta y de las intenciones; protege los intereses materiales y morales y origina una conciencia más definida de la solidaridad humana. El tratadista que comentamos señala como objeciones que la regla de causalidad simplemente es una regla primitiva que debe perfeccionarse con la idea de culpa, ya que el mundo jurídico no puede aceptar sólo una ley física de causalidad.

La doctrina civilista hace depender el concepto de responsabilidad de la existencia de la culpa. Se afirma que el principio de causalidad sólo es científico aparentemente y que en todo caso no puede aplicarse al mundo jurídico una ley física. Se dice también que la responsabilidad objetiva corresponde mejor al sentimiento de justicia que la teoría de la culpa salvando más víctimas de las consecuencias del daño y dando más equidad al derecho. A este respecto, sus oponentes manifiestan que la idea de riesgo creado por sí sola, no puede aplicarse a cualquier actividad. Se ignoraría, dicen, la incumbencia de los casos fortuitos. Que junto con la víctima debe también ser digno de piedad el autor irrepachable del daño

por tener que cubrir el perjuicio económico. Y, además, debe contar la actividad de la víctima y considerarse la solución tradicional de que cada quien actúa y posee a su propio riesgo y puede ser víctima de los reveses de fortuna que le resulten. Esta Teoría desconoce para esas situaciones mencionadas que se admita la garantía de otra persona. Por otro lado, se desalienta el espíritu de empresa. Como tercer argumento contra la idea de riesgo, se dice que dentro de la idea de solidaridad social no existe debidamente explicada la necesidad de la reparación y que, en todo caso, la persona obligada a reparar los daños causados por sus actos, podría reclamar todo el provecho derivado de los mismos. También se dice que la teoría del riesgo prescinde de la idea moral que justifica a la responsabilidad civil y justifica sus consecuencias. Se debe partir, afirman, de la noción de reparación, que es una de las más antiguas ideas morales de la humanidad y que, por tanto, no puede substituirse. La idea de responsabilidad ha evolucionado, profundizándose con un análisis más sutil de las ideas de causa y daño. El perjuicio y sus motivos se relacionan con la falta de previsión y por ello se juzga con más severidad a quienes pudiendo más deben poner mayor cuidado en sus acciones. Por la atención en la guarda de cosas materiales se presume la idea de culpa y de allí la teoría de la responsabilidad por hechos de las cosas inanimadas que antecede a la regla para la reparación de los daños causados en los accidentes de automóviles. Ante la dificultad de discernir la realidad de las cosas se ha permitido un alcance riguroso a las presunciones de culpa, en materia de responsabilidad. Se dice que las presunciones de culpa son procedimientos técnicos que disfrazan la aplicación de la teoría del riesgo. Planiol niega esta situación, ya que la presunción puede destruirse por la prueba de la fuerza mayor o de la culpa de la víctima que, en cierta forma, se reconoce la noción de culpa.

La noción tradicional de la responsabilidad ha evolucionado hacia el principio del riesgo profesional, en materia de accidentes de trabajo, que trataremos más adelante. En épocas antiguas se consideraron las responsabilidades de los concesionarios de minas, las relativas a accidentes marítimos, las de reparación de daños de guerra, etc. También deben tomarse en cuenta los daños ocasionados por ciertas industrias; lo mismo que la responsabilidad del Estado y de las personas administrativas. El autor que comentamos hace hincapié en que se distingan las leyes de asistencia o de seguros con las leyes de responsabilidad, por que se inspiren en principios diferentes. De todas maneras, es de observarse que existe influencia recíproca entre el principio del derecho común de la responsabilidad por culpa y las reglas especiales de reparación. La teoría de la responsabilidad conduce a la necesidad de que el principio de la reparación deba ser cada vez más amplio y evolucionar hacia la idea del riesgo, con una moderación en la reparación y una ampliación en la posibilidad de asegurarse. De allí resulta el seguro sobre accidentes del trabajo, lo cual podría conducir al seguro de accidentes de la circulación.

El principio de la responsabilidad extracontractual, como resultado de la culpa, tiene carácter penal. Y de él deriva la materia de reparación de daños morales y la nulidad de las cláusulas de no responsabilidad por dolo o culpa grave.

La responsabilidad civil se distingue de la penal, aún cuando un mismo hecho pueda constituir un delito y una culpa civil, y allí, afirma Planiol, el carácter penal influye en la reparación civil. La responsabilidad civil determina el principio de la reparación en favor de una víctima sin vínculo contractual con el autor del daño, lo cual genera responsabilidades que pueden ser contractuales o extra-contractuales. También existen responsabilidades de tipo legal. Para el Derecho Civil, los delitos son hechos generadores de obligaciones y se estudian como de culpabilidad civil que, a su vez, originan la reparación civil. No siempre se presenta la responsabilidad civil, lo cual obedece a la ausencia de perjuicio y no a la ausencia de culpa.

Inversamente, puede existir responsabilidad civil sin la penal. Cuando un hecho implica culpa civil y culpa penal, la acción por daños y perjuicios se supedita a la condena penal, porque la represión es preferente a la reparación. Existe dificultad para identificar los conceptos de culpa penal y de culpa civil.

Debe considerarse el factor intención. Resulta difícil determinar si la negligencia o imprudencia cuando no son graves para constituir una culpa penal pueden conceptuarse como culpa civil para dar lugar a daños y perjuicios. La reparación civil representa para el deudor el equivalente de la sanción, y algunos piensan que tal sanción es suficiente para los delitos de imprudencia, siempre que la deuda de indemnización no esté cubierta por un seguro de responsabilidad. También debe reconocerse que la doctrina relaciona la duración de la acción civil con la de la acción penal lo mismo que la autoridad en la vía civil de la cosa juzgada, en lo criminal. Surgen dificultades en el campo del derecho penal, por lo que se refiere a la represión de los delitos por imprudencia.

La responsabilidad contractual del deudor, al no cumplir con su obligación, se traduce en culpa. La responsabilidad extracontractual es una violación de la obligación legal sobre la conducta. Existe el principio que establece que en materia de delitos o de cuasidelitos cualquier género de culpa obliga a su autor a la reparación del daño. Deben exceptuarse los hechos perjudiciales cometidos en el cumplimiento de un contrato.

Opera la mora para la reparación del daño resultante del retraso en el cumplimiento, tratándose de obligaciones contractuales. Por otra parte, cuando el cumplimiento se ha hecho imposible o cuando el deudor se ha negado a efectuarlo de modo absoluto, también procede la reparación del daño, aunque no haya retraso o mora. No habiendo dolo, el deudor solamente debe reparar los daños y perjuicios previstos o que hubiesen podido preverse durante el contrato, limitándose la responsabilidad como consecuencia inmediata y directa del incumplimiento del contrato, situación diferente para los delitos y los cuasidelitos. No habiendo dolo la responsabilidad extracontractual debe limitarse a los perjuicios previsibles. Cuando se trata de la culpa, el elemento intencional se explica por no haber previsto el daño, y lo mismo debe admitirse para los demás casos de responsabilidad.

La obligación solidaria de los coautores de un daño para repararlo, no puede extenderse al caso de culpa contractual.

En materia de responsabilidad extracontractual, la prueba incumbe a la víctima, y tratándose de una obligación contractual, existe la presunción de culpa en contra del deudor. Pero el acreedor también tiene que probar la existencia del contrato. En los casos de responsabilidad contractual y extracontractual, en relación con la incumbencia de la prueba, es conveniente determinar si el demandado queda absuelto porque su conducta fue diligente, o bien porque pruebe que el perjuicio obedeció a fuerza mayor o a culpa de la víctima, es decir, que la causa del daño no le es imputable. Se insiste, pues, que en materia extracontractual la responsabilidad requiere la comprobación de una culpa, y en materia contractual sólo opera el cumplimiento sino se debe a una causa extraña que no le sea imputable. En este último caso, el deudor contractual no es siempre culpable por presunción; pues las presunciones de culpa también existen en materia extracontractual. Respecto de la naturaleza de las obligaciones, contractuales o extracontractuales, debe tenerse en cuenta que las partes no solamente quedan obligadas por lo convenido sino por la ley, la equidad y los usos, así como la buena fé. No debe admitirse que el deudor contractual sea siempre

presumiblemente culpable, excepto cuando esté obligado a procurar un resultado.

Debe establecerse de manera precisa, que únicamente puede conceptuarse como responsabilidad contractual el incumplimiento o violación de una obligación emanada de un contrato. Se considera como responsabilidad contractual la que deriva de un contrato nulo, porque existió la voluntad de contratar. También existe responsabilidad por la formación de los contratos, por la consideración de una oferta. El incumplimiento de una estipulación en favor de tercero implica responsabilidad contractual.

La responsabilidad extracontractual y la contractual no pueden acumularse, sino que se debe elegir la más beneficiosa y alegar la responsabilidad extracontractual cuando sea improcedente la acción contractual.

La explicación es que por razones de orden público, o bien por ser principios fundamentales de la responsabilidad, la responsabilidad extracontractual debe predominar sobre las reglas de la responsabilidad contractual.

Las partes pueden convenir en renunciar a la responsabilidad extracontractual, o sea la responsabilidad prevista por la ley siempre que simultáneamente se acepten cláusulas de no responsabilidad y en tanto que dichas cláusulas sean lícitas. Si una disposición legal restringe la responsabilidad por incumplimiento de un contrato éste pierde su validez y eficacia y el legislador queda con contradicción consigo mismo si se permite que un pacto la descarte y se acepten reglas de responsabilidad extracontractual. No puede aceptarse que por culpa consignada en disposiciones legales respecto del cumplimiento del contrato el incapaz fuese declarado responsable. En fin, el tratadista francés declara que debe rechazarse la acumulación en la responsabilidad, deslindando el carácter contractual del extracontractual, o sea, el que aparece en la ley. En el caso de dolo o fraude debe considerarse la responsabilidad tanto en materia contractual como en materia extracontractual. En tales casos, carecen de efecto las cláusulas de no responsabilidad ya que se trata de la aplicación de un principio superior que debe aplicarse sobre el dolo y el fraude.

Son razones de orden público, si la ley exonera a quien haciendo una promesa de mala fé e intencionalmente no la cumple, la responsabilidad legal no prosperará para que indirectamente tenga acción el acreedor. Las cláusulas de no responsabilidad dejan al acreedor la obligación de probar la culpa del deudor. Ya no se trata de responsabilidad legal, sino de aplicar los principios generales de la responsabilidad. Existen casos de responsabilidad sin culpa. Es factible la hipótesis de que existiendo derechos opuestos, el ejercicio de uno de ellos resulte lícito aún cuando cause perjuicio a tercero, pero con la obligación de indemnizar a la víctima. Por otra parte, tratándose de la materia de riesgos, riesgo profesional o riesgo creado, éstos sirven de base a la responsabilidad. El mismo Planiol alude a la distribución uniforme de los cargos públicos entre los ciudadanos o al riesgo social como diversas formas de la responsabilidad. La responsabilidad sin culpa, basada en el riesgo, puede tener la apariencia de una presunción legal de culpa.

La doctrina francesa se ocupa del estudio de la voluntad y de la responsabilidad de los menores y de los alienados. Los primeros asumen determinadas responsabilidades desde cierta edad, separándose la responsabilidad civil de la penal. Es difícil determinar si la culpa del incapaz puede causar la nulidad de una obligación pactada por él. Respecto del segundo caso, sólo la demencia caracterizada permitirá la irresponsabilidad; pero la indemnización de--

pendará del grado de la responsabilidad. Lo mismo se entenderá en el caso del estado de ebriedad o por el uso de sustancias tóxicas de cualquier género.

Se reconoce la responsabilidad civil de las personas jurídicas o agrupaciones de personas tanto en el caso de culpa probada como en las presunciones de culpa o de responsabilidad legal. Respecto de esta misma responsabilidad civil, no cabe hacer distinción entre órgano y agente de la persona jurídica, pues, siempre quedará involucrado que se trata de una responsabilidad personal; pues el representante de una persona moral puede tener facultades para optar decisiones y obligar a la persona moral con relación a terceros.

La teoría de la culpa, en la doctrina francesa, según Planiol, se configura como un perjuicio ilícito, en forma consciente y voluntaria, por imprudencia o negligencia. Sin embargo, el daño puede ser lícito, cuando se tiene derecho para causarlo o cuando no se está obligado a prever la eventualidad. Lo mismo cuando no existe posibilidad de obrar en otra forma. La culpa es por comisión o por omisión. Existe culpa grave o grosera, culpa leve y culpa levisima. Así se determina la responsabilidad para daños y perjuicios. Algunos equiparan la culpa grave con el dolo, lo que excluye las cláusulas de no responsabilidad. En los accidentes de trabajo, la culpa inexcusable cometida por el patrón, aumenta el tipo de la indemnización y la reduce cuando la causa el trabajador.

Existe la culpa contractual y la extracontractual. Hay daño voluntario que obliga cuando el acto es ilícito.

Debe reconocerse la previsión del daño mediante la diligencia, conforme a las aptitudes del ser humano. La culpa puede consistir también en no saber o en equivocarse. La ignorancia, el error y la buena fé no son excusas por sí mismas. Existe responsabilidad de quien ejerce una profesión como la hay para los funcionarios públicos, los notarios, etc. Debe establecerse una relación de causalidad entre la culpa y el perjuicio para lo cual debe recurrirse tanto a principios científicos como a nociones prácticas corrientes sobre los fenómenos y el modo de producirse, contando por igual los actos por comisión como las omisiones y las abstenencias. Para Planiol cuenta lo mismo la causalidad moral que la material. Si a causa de la culpa existe daño puede plantearse la demanda por daños y perjuicios aún cuando no existan éstos últimos. Pueden estimarse daños pecuniarios y daños morales o solamente morales. Existe daño directo y daño indirecto. Debe fincarse una relación directa entre la culpa y el perjuicio.

Los actos ordenados por la ley no pueden implicar responsabilidad para su autor, dice Planiol, lo mismo se entiende en los casos de autorización o aprobación judicial.

Se agrega la legítima defensa y la provocación, como justificación del perjuicio causado. La coacción física es también una causa de irresponsabilidad como caso de fuerza mayor; algunas veces la coacción moral. El caso fortuito y la fuerza mayor también eximen de responsabilidad. El tratadista francés estudia los casos de culpa de la víctima y la culpa común. El primer caso es excluyente de responsabilidad; el segundo produce la división de la responsabilidad.

No debe considerarse válido el pacto de renuncia a una indemnización por daños resultantes de un acto ilícito; pues debe subsistir la responsabilidad en caso de culpa probada.

El Lic. Ernesto Gutiérrez y González, en su obra "Derecho de las Obligaciones", págs. 393 y sigs., se ocupa del concepto de indemnización desde un punto de vista técnico jurídico

co, como equivalente a restituir las cosas al estado que guardaban antes de que se produjera el hecho ilícito, y sólo cuando ello no fuere posible se pagan daños y perjuicios. La idea de restituir las cosas al estado que mantenían con anterioridad a la conducta dañosa implica una mayor extensión que la que pudiese entenderse como entrega de dinero, y que sólo de esta manera podrá efectuarse cuando sea imposible la restitución, para dar lugar a que una indemnización implique el pago de daños y perjuicios.

Por virtud de un hecho ilícito se pueden generar dos tipos de indemnizaciones, bien por que la obligación no pueda cumplirse o por violación a un deber determinado. La obligación también puede cumplirse en fecha posterior a lo convenido. Estos casos determinan una indemnización particularizada; y de estas diversas situaciones resulta que hay indemnizaciones compensatorias e indemnizaciones moratorias. La primera se refiere al incumplimiento de un deber jurídico o de una obligación y sirve para compensar el valor patrimonial causado a la víctima. La exigencia del caso se cumple cuando el deber o la obligación son definitivos. Cuando existe un deber jurídico definitivamente violado, solamente procede la compensación. Cuando los hechos ilícitos violan una obligación previa a la conducta dañosa y no existe incumplimiento definitivo de la obligación sino cumplimiento tardío, opera la indemnización moratoria que se estima conforme al interés del acreedor que esperaba el cumplimiento de la obligación en determinado plazo. Las indemnizaciones compensatorias y moratorias, de acuerdo con una estimación lógica, pueden acumularse, en los casos de hechos ilícitos derivados de la violación de un deber o de una obligación de cualquier naturaleza. La indemnización moratoria puede consistir en el pago de intereses o réditos inherentes de una obligación principal.

Indemnizar significa reponer las cosas al estado que guardaban antes del hecho ilícito, o, en su defecto, en entregar una suma de dinero. Uno de los elementos constitutivos de esta institución se funda en el hecho ilícito que se produce por violar un deber jurídico o por violar una obligación previa.

El primer caso o sea el del deber jurídico, se conceptúa como el referente a la reparación del daño y que impone el restablecimiento a la situación anterior, o al pago de daños y perjuicios. Cuando se trata de la violación de una obligación previa ley positiva previene que la responsabilidad se determina por la devolución de la cosa o su precio, o la de entre ambos, más la reparación de los daños y la indemnización de los perjuicios *Artículo 2107 del Código Civil), Si se realiza el hecho ilícito de no cumplir con una obligación previa, ya sea que emane o no de un contrato, la víctima puede exigir la ejecución forzosa de la obligación por parte del deudor o el pago de daños y perjuicios, principalmente. Debe entenderse que la indemnización compensatoria no es acumulable con el cumplimiento efectivo de la obligación, porque equivaldría a un pago repetido por ser inmotivado, ya que la indemnización es un recurso cuando es imposible cumplir con la obligación. En cambio, sí procede la acumulación de la ejecución efectiva de la obligación y la indemnización moratoria. Es preciso establecer la diferencia entre la obligación que se deja de cumplir, por cuanto a su naturaleza u objeto, y la obligación que resulta de violar el deber. Con relación al primer caso, las obligaciones pueden clasificarse en obligaciones con objeto de dar que, a su vez, pueden referirse a cosas, susceptibles de perderse o deteriorarse; prestaciones de dar, referentes a una suma de dinero; obligaciones de hacer y obligaciones de no hacer. En el caso de que las cosas se pierdan pereciendo o quedando fuera del comercio, lo mismo que

por desaparición o que aún sabiendo de ellas no se puedan recobrar existe la necesidad de indemnizar por el valor de las cosas y por daños y perjuicios si la pérdida fue por culpa del deudor (Artículo 2017, frac. I, del Código Civil). Esta situación se refiere a la traslación de la propiedad de la cosa afectada. El artículo 2018, del mismo Código Civil señala que la pérdida de la cosa en poder del deudor, se presume por culpa suya mientras no se pruebe lo contrario. Si la cosa ha sufrido un detrimento grave y ya no puede emplearse en su uso natural, el dueño debe ser indemnizado por todo el valor legítimo de la misma cosa. Cuando la pérdida de la cosa no es total, la indemnización debe ser proporcional a juicio de peritos sin atender al valor estimativo sino al valor comercial, excepto cuando haya destrucción maliciosa con ánimo hacia lo estimativo.

En las obligaciones de dar dinero, por ser una cosa fungible, no cabe la acepción de indemnización compensatoria porque el pago se hará con otra suma igual de dinero si se perdiese la anterior; pero sí puede haber indemnización moratoria equivalente al interés legal o rédito. La Ley señala como interés legal en materia civil el nueve por ciento al año, o sea, el 0.75% mensual, de acuerdo con el artículo 2395. Es conveniente tener presente que la indemnización moratoria, o sea la obligación de pagar intereses, se comienza a cauzar desde el momento en que se emplaza a juicio al deudor, cuando se trata de obligaciones pecuniarias sin causa de rédito *(Art. 259-V del Código de Procedimientos Civiles).

En las obligaciones de hacer, la víctima del hecho ilícito puede pedir que otra persona a nombre del deudor y a costa de él realice la obligación. Esta situación procederá cuando la substitución sea posible; pero si únicamente el deudor puede desempeñar la obligación debido a sus cualidades personales entonces deberá pagar la indemnización en daños y perjuicios, como única forma posible de cumplimiento, según previene el artículo 2104 del Código Civil.

En el caso de las obligaciones de no hacer, la conducta ilícita se configura precisamente por hacer aquello que viola lo pactado. La responsabilidad, entonces, se traduce en el pago de daños y perjuicios, en razón de la contravención.

Si se trata de no hacer obra o alguna cosa, el autor de la contravención deberá responder del gasto que amerite la destrucción de la cosa, además de la otra prestación.

Los comentarios que anteceden, que obedecen a una interpretación directa y objetiva de nuestra legislación civil, sitúan a la institución de las indemnizaciones en el derecho civil como causadas por una actitud ilícita y de una manera indirecta explicadas como responsabilidad por incumplimiento de obligaciones. Como se verá, se prescinde de enfocar directamente el factor voluntariedad, que aparentemente no se toma en cuenta, según se acaba de observar, y, en cambio, se hace uso del concepto de culpa que, dicho sea de paso, no se toma en cuenta en nuestras disposiciones penales vigentes.

Por estas consideraciones resulta muy recomendable, como lo hemos hecho, conforme a nuestro modesto criterio, revisar las extensas consideraciones, al respecto, en la monumental obra de Planiol, y que en el presente capítulo hemos presentado en forma extractada.

B).- Naturaleza de las Indemnizaciones, en Materia Laboral.- Las indemnizaciones, en este campo del derecho, tienen una naturaleza jurídica diferente a la del derecho común. En

primer lugar, el concepto no responde a la obligación de restituir ni se genera por un hecho ilícito. En todo caso, implica una forma de compensación pero por razones de orden moral subjetivo, derivadas de un principio de responsabilidad social reconocido por parte del Estado. La ilicitud o voluntariedad culpable no existen, ya que se trata de un daño o de una causa que no debe de penetrar necesariamente en una circunstancia criminal. Se presentan dos situaciones fundamentales: La primera se refiere al caso de las indemnizaciones laborales cuando existe responsabilidad patronal respecto del cumplimiento de la relación de trabajo. El derecho que consigna la Constitución Federal para que el trabajador se reinstale en su trabajo o, en su defecto, se le indemnice con el importe de tres meses de salario, representa un caso principal de indemnización laboral. Cualquier otra prestación no tiene el carácter de indemnización, como el pago de los salarios vencidos, etc.

También se consideran como indemnizaciones laborales, y que se señalan de manera expresa por la ley, en los artículos 49, 50, 51 y 52, el derecho del patrón a negarse a reinstalar al trabajador, cubriéndole una indemnización consistente en el importe de 20 días de salarios por cada uno de los años de servicios prestados y el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones. Debe tenerse en cuenta que existe cierta ambigüedad en la Ley, (Art. 50), que imposibilita determinar si los pagos que se señalan como obligaciones a cargo del patrón deben quedar incluidos genéricamente dentro del concepto "indemnizaciones".

Las características en que opera el pago de estas indemnizaciones y sus accesorios o indemnizaciones adicionales, están explicadas en la propia ley para determinados tipos de trabajadores, por cuanto a su antigüedad, su contacto directo y permanente con el patrón su categoría de trabajadores de confianza, domésticos o eventuales. El concepto de indemnización en el capítulo a que se alude y que se refiere a la rescisión de las relaciones de trabajo, se refiere, por una parte, a obligaciones patronales, y, por la otra, a derechos del trabajador.

Respecto de la terminación de las relaciones de trabajo se señalan derechos para el trabajador estableciendo responsabilidad para el patrón si no probó las causas de la terminación en la misma forma que cuando no prueba la causa de la rescisión, y que se estima en el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, independientemente de la acción intentada. Pero, se insiste, el artículo 48 de la ley no se refiere con claridad, por el uso anfibológico del adverbio "además", si el pago de los salarios vencidos que se citan, puede conceptuarse o no como indemnización.

La segunda categoría básica del derecho laboral respecto de las indemnizaciones, se encuentra referida a la materia de los riesgos de trabajo y que se explica como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

La culminación de ambas situaciones es la muerte que debe entenderse en sus repercusiones en la propia vida del sujeto y en la seguridad de sus familiares. Tratándose de riesgos de trabajo, el Art. 487 de la ley señala como derechos en favor de los trabajadores la asistencia médica y quirúrgica, la rehabilitación, la hospitalización, cuando el caso lo requiera; los medicamentos y el material de curación, los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y, aparte, la indemnización fijada en el Título Noveno de la susodicha Ley. Es

to quiere decir que los aspectos clínicos mencionados no quedan clasificados dentro del término "indemnización".

El derecho de los trabajadores, que se acaba de señalar, resuelta, por ley, y de manera correlativa, una obligación con cargo al patrón. Esta obligación es equivalente a responsabilidad de tipo legal, es decir, reconocida por la ley y por el Estado, ya que este último, a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, puede aumentar el monto de las indemnizaciones, si existe falta inexcusable del patrón por no cumplir las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo, etc. En estos casos, la indemnización incluye la obligación del pago del salario mientras subsista la imposibilidad de trabajar, cuando hay incapacidad temporal. La incapacidad permanente parcial implica una indemnización conforme a un tanto por ciento (0/o) previsto en la Tabla de Valuación de Incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Para el caso de la incapacidad parcial, la indemnización queda sometida al juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, susceptible de aumentarse por la importancia de la profesión del trabajador y la posibilidad de desempeñar una actividad de categoría similar con ingresos semejantes (Art. 493). La incapacidad permanente total se indemniza con una cantidad equivalente a 1095 (mil noventa y cinco) días de salario (Art. 495).

Existe el beneficio por indemnización, en los casos de muerte por riesgo, para los hijos del trabajador fallecido, en las condiciones que señala la ley. Esta indemnización se estima en setecientos treinta (730) días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal (Art. 502).

En la obra "Derecho Mexicano del Trabajo", de Mario de la Cueva, Tomo II, edición 1959, págs. 3 y sigs., se señala que la previsión social constituye uno de los núcleos principales del estatuto laboral por ser reglamentación jurídica aplicable al derecho del hombre-trabajador sobre su existencia, sin importar el régimen económico que se tome en cuenta, y que bien puede ser capitalista, cooperatista, socialista o comunista. Representa una fisonomía al orden jurídico que toma en cuenta la salud lo mismo en la fábrica de un capitalista que en la de una sociedad cooperativa o en las fábricas del Estado. La previsión social tiene un contenido profundamente humano, puesto que no se refiere directamente a la energía de trabajo, sino a su integridad y a su salud, a través de su vida profesional, abatiendo la adversidad que representan los años o el infortunio que incapaciten para el trabajo. La historia de la previsión social es la historia de la beneficencia, de la caridad y de la asistencia pública.

Uno de los datos más remotos acerca de la previsión social es el Estatuto de los Trabajadores del Campo, de 1349, del Rey Eduardo III, que prohíbe dar limosna, para obligar a los hombres a que trabajen. No se trata propiamente de que el rey inglés quisiera proteger a los pobres, sino impedir el alza de los salarios como resultado de la peste negra que por aquella época ensombreció a Europa. Después del feudalismo aparecen más evolucionadas y numerosas las instituciones de beneficencia y asistencia públicas. Los obispos recogían donativos para ayudar a los pobres. Debe mencionarse la Ley del Trabajo de la Reina Isabel, en donde se induce a generosidad en favor de los pobres culminando en la posibilidad de señalar una cantidad semanal, so pena de prisión, con cargo a las personas pudientes. En 1572, la misma Reina Isabel autorizó a los jueces a imponer la cuota de socorro a los pobres, que puede entenderse como una legislación de impuestos para la asistencia social. En 1576 se impuso la obligación a trabajar a los aptos, bajo amenaza de internación en una

casa de corrección, en fin, son varias las instituciones que la legislación inglesa consigna como legislación de pobres. La Ley de Residencia, de 1601, relativa a que los pobres permaneciesen en la Parroquia de su residencia, servía para evitar delitos y malos hábitos, lo mismo que erogaciones innecesarias. Comentaristas del tema sostienen que se logró un retroceso a la servidumbre y esta ley se corrigió después de doscientos años. En 1772, se crearon los Asilos-Obrador, para que los pobres tuviesen protección y trabajo, con resultados de esclavización más que de servicio.

La institución de la mutualidad, desde la época de la corporación medioeval, es una forma de protección a los trabajadores, y debe citarse también el antiguo sistema de los hospitales ingleses, divididos en establecimientos públicos y privados. Por su parte, la Escuela Económica Liberal, enemiga de la organización de los trabajadores, sostuvo que la asistencia pública debía resolver los problemas de las víctimas de infortunios. Inspirados en Ideas cristianas en España, deben señalarse como datos históricos las cofradías, los gremios las hermandades y los montepíos. Es digno de mención Luis Vives, autor de auténticos principios de previsión social, para proteger de la pobreza ocasionada del infortunio, para que nadie muera de hambre, y procurando una organización en el trabajo de artesanía con la participación de los individuos carentes de trabajo.

La doctrina de Juan de Mariana se refiere a la intervención para el gobierno económico de los hombres: distribución de la riqueza natural y acaparamiento y uso de los capitales; producción de los mantenimientos mediante la labor del suelo; subsistencia de los desvalidos y a menesterosos (opus cit., pág 5). Se refiere a amparar de la miseria a los desvalidos y a los indigentes, criar a los huérfanos y proteger a los necesitados de socorro. Cristóbal Pérez de Herrera propuso en 1568, (todos estos datos corresponden a España), un seguro para los soldados inútiles y estropeados en la guerra, y Jerónimo de Ceballos, un sistema de pensiones en beneficio de los inválidos militares y de las viudas y huérfanos de los que morían en campaña. Las Ordenanzas de las Hermandades, consignaron seguros de enfermedad, de paro y muerte.

Las instituciones españolas pasaron a América y dan ejemplo de ello las Leyes de Indias que, aún cuando no se aplicaron, deben recordarse por su mero contenido simbólico de protección a los indios desvalidos.

En Francia, en 1948, surge el principio del derecho a trabajar y los Talleres Nacionales.

En Alemania es donde propiamente se inicia la previsión social con la Política Social que substituye al régimen individualista y liberal de los Estados por un intervencionismo de Estado. La Ley del Seguro Social de Bismarck, se refiere a la protección de los trabajadores por los daños a que están expuestos. Se procura elevar el nivel de vida presente y futuro de los trabajadores, limitando la jornada de trabajo, señalando, días de descanso, protección a las mujeres y a los menores y señalando un sistema de seguros sociales. La previsión social va más allá de la caridad y de la solidaridad social que son tan antiguas como la humanidad misma. La previsión social es un derecho, es una contraprestación por la energía de trabajo igual que la percepción del salario y, por tanto, las indemnizaciones, en los casos de riesgos profesionales, tienen la misma naturaleza del salario.

De la Cueva afirma que el trabajador es el hombre universal y que la vida de la sociedad debe fincarse sobre el trabajo de sus hombres, cuyas necesidades son presentes y futuras, incluyendo la niñez, la adversidad o la vejez, respecto de la aptitud para el trabajo. Se -

sigue ahora la vieja idea aristotélica de la Polis. La sociedad se basa en la ayuda, la solidaridad y la cooperación. La sociedad debe asegurar a los hombres su presente y su futuro asumiendo la responsabilidad en estas dos etapas. La empresa moderna es una comunidad en donde el Capital y el Trabajo tienen derechos propios. La empresa debe formar un fondo de reserva que lo mismo que repare y reponga la maquinaria, permita asegurar al trabajador su presente y su futuro.

Doctrinariamente, la previsión social como una porción del derecho del trabajo, constituye el antecedente de la Seguridad Social y uno de los elementos de la justicia social, — que propugna por extenderse a la vida general, más allá de los sectores laborales. Algunos tratadistas pretenden separar el Derecho del Trabajo de la Legislación Social o Previsión Social. Otros los identifican y hay quienes admiten que la seguridad social está llamada a absorber a la previsión social con auténtica unidad e independencia de acción. La legislación social, como se llama en Italia a la previsión social, corresponde a la legislación asistencial para referirse a toda persona carente de aptitud de proveer a sus propias necesidades, lo cual comprende a elementos que no necesariamente pueden ser trabajadores. Otros tratadistas consideran únicamente a los trabajadores manuales, a los obreros, por lo que se refiere a los peligros y daños de su actividad profesional. Con relación a los Seguros Sociales algunos escritores los hacen depender del contrato de trabajo. Es preciso, afirman juristas italianos tener en cuenta un complejo de normas referentes a los sujetos de la relación del Contrato de Trabajo, tanto durante la prestación del mismo, como cuando éste, por cualquier circunstancia física o económica, no puede realizarse.

En México, el Derecho del Trabajo y la Previsión Social constituyen una unidad, aún cuando la previsión social propugna por extenderse a todos los hombres. La Constitución de 1917 se refiere a la relación de trabajo y consecuentemente a la obligación de los patronos en favor de sus trabajadores, a fin de preparar, perfeccionar y prolongar la relación de trabajo; sosteniendo escuelas, concediendo becas a los hijos de los trabajadores, construyendo casas para los obreros de las empresas, estableciendo servicios sociales, como puestos de socorro, mercados, centros de recreo, con la prevención y reparación de los infortunios del trabajo y con el Seguro Social; pero siempre compatible con la condición de trabajar sujeto a las relaciones de trabajo. Por esta razón, de acuerdo con el texto del Artículo 123 denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", se trata de un beneficio para los trabajadores, que excluye a los no trabajadores.

García Oviedo sostiene, por su parte, que la Política Social Moderna ha creado procedimientos substitutivos de la beneficencia como son los de la previsión, con sentimientos propios de una humanidad más civilizada. La previsión, dice, es cosa preventiva; evita el riesgo de la indigencia. Prevé; ataja el daño. De la Cueva amplía que la previsión social, en las leyes sobre infortunios del trabajo y en el Seguro Social, no sólo prevé, sino corrige y repara. Los Seguros Sociales pueden abarcar a toda la población extralimitándose del derecho del trabajo para incorporarse a la idea de la seguridad social. De todas maneras, la previsión social, dice el autor mexicano, no es meramente preventiva. El maestro español destaca en la previsión social las instituciones del ahorro, la mutualidad y los Seguros Sociales. Krotoschin entiende por previsión social al conjunto de las iniciativas espontáneas o estatales para aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, fuera del trabajo, que se traduce en el Seguro Social. Su propósito es más allá del trabajo, como los planes de vivienda barata, colonización, ahorro, etc.

Otros autores tratan de la Legislación Social considerando al trabajador en relación con la tutela de su persona o con el momento en que se imposibilita para prestar su trabajo, cuando la causa no le es imputable. También se considera al patrón, por cuanto que resulta obligado a constituir a eliminar las consecuencias que resulten; y, finalmente, se -

se influyen las instituciones que sirven para que se cumplimente la obligación del patrono y el derecho del trabajador.

La previsión social corresponde a la filosofía del derecho del trabajo y a la política de las instituciones para preparar y ocupar al trabajador, darle una vida cómoda e higiénica y asegurarle contra los riesgos naturales y sociales que puedan privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia. Puede entenderse como un comportamiento del Estado encaminado a la realización del bien común, asignando un nivel decoroso de vida para el trabajador con cargo al capital.

Es parte del salario. El contenido de la previsión social responde a condiciones derivadas de la política social que persiga el Estado. La Constitución de 17 en México, fué la primera del siglo XX que se ocupa de la materia, y sus disposiciones no han sido superadas. La Seguridad Social propende a extenderse a toda la población, aún a los no trabajadores. En todo caso, su vigilancia persiste como una obligación del Estado, quien además debe contribuir para el Seguro Social.

La Seguridad Social encierra a la Previsión Social y se proyecta a la humanidad y corresponde a la idea de la justicia social.

La primera declaración universal sobre la seguridad social se consigna en la Carta del Atlántico, que elaboraron los jefes de Estado Roosevelt y Churchill, el 12 de agosto de 1941. Se refiere a una obligación de las Naciones Unidas que trata de la Seguridad Social, como seguridad de poder desarrollar una vida libre del temor a la indigencia.

La Organización Internacional del Trabajo, dictó la Declaración de Filadelfia, en 1944, sosteniendo la lucha contra la necesidad, el derecho de todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. Además fomentar entre todas las naciones del mundo las medidas de seguridad social para proveer un ingreso básico para quienes necesitan protección y asistencia médica completa. En la carta de la Organización de los Estados Americanos, de Bogotá, de 1948, por proposición de México, se pactó la conveniencia de legislar para que todos los seres humanos sin distinción de raza, nacionalidad, sexo, credo o condición social, asuman el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

La propia Organización Internacional del Trabajo, en 1952, suscribió una Convención sobre seguridad social mínima, con prestación de servicios médicos, indemnizaciones en casos de enfermedad, desempleo, vejez, invalidez, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, subsidios familiares, prestaciones de maternidad y otros para las viudas y huérfanos. Debe destacarse aquí que se incluyen beneficios a no-trabajadores.

Un estadista inglés, Williams Beveridge, durante la Segunda Guerra Mundial, apoyándose en la Carta del Atlántico ya mencionada, sostuvo que la seguridad en el mundo, después de la guerra, depende de la justicia en vez de la fuerza entre las naciones, la oportunidad razonable de realizar un trabajo productivo en contra de la desocupación, y la seguridad de tener in-

gresos suficientes para abatir la indigencia cuando no se pueda trabajar. El asunto, pues, pasa a un plano de justicia internacional, conforme a la ordenación pacífica y justa de la humanidad, para dar lugar a la seguridad social. Se debe proporcionar a cada niño y a cada joven la instrucción primaria y la educación profesional necesarias; contar con la oportunidad razonable para realizar un trabajo productivo, según ya se dijo. Adoptar medidas de salubridad y la organización técnica del trabajo, para preservar la salud y la integridad física del ser humano, y, finalmente, conforme al Plan Beveridge, la seguridad de contar con ingresos suficientes, contra la indigencia, cuando no se pueda trabajar, como ya se expuso.

De esta manera surge el intervencionismo de Estado a través de la seguridad social, como norma de política social. Se entroniza el estado administrativo cuya acción superando al Estado liberal, en plan de fomento, se preocupa por la felicidad pública.

La seguridad social es consecuencia de una economía organizada y sujeta a posibilidades económicas. Pretende asegurar una vida humana digna, conforme a una situación de bienestar mínimo, sin la cual el hombre no puede cumplir su fin personal privando de sus fuerzas a la sociedad. Es preciso existir, pero de determinada manera, de acuerdo con la justicia social, conforme a un mínimo de condiciones siguiendo las formas de cultura, costumbres, medios económicos y concepciones sociales de cada país, según afirman Blanco Rodríguez y Maraña Palacios.

La seguridad social debe extenderse a todos los hombres y representa la parte dinámica del derecho del trabajo, sustentándose en la naturaleza y en las exigencias materiales y espirituales de la persona humana. Se vierte sobre la humanidad. No solamente es asistencia pública pura, sino un principio jurídico que impone un derecho reclamable por parte de la naturaleza de la persona humana para situarla dentro de una existencia digna. La contraparte es la sociedad. Y entre ambas, una vía jurídica que se imponga coercitivamente, para entronizar la justicia y el derecho.

La Constitución Política, en su artículo 123, frac. XIV del apartado "A", se refiere a la responsabilidad de los empresarios respecto de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten y su correspondiente obligación de pagar la indemnización respectiva, por muerte, incapacidad temporal o permanente, aún en el caso de que el patrono contrate por un intermediario.

CAPITULO III

CONCEPTO DE PRESTACION, EN MATERIA LABORAL.

CAPITULO III

Concepto de Prestación, en Materia Laboral.

Se entiende por prestación en derecho común al objeto o materia de las obligaciones consistente en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Puede ser un servicio o cosa que la autoridad exija, o bien el trabajo o tarea que deba efectuarse en beneficio de la colectividad. De manera, que en estricto derecho, la prestación se refiere al cumplimiento de una obligación que puede ser unilateral o bilateral, en beneficio de la colectividad y en este caso impuesta por el Estado, o con motivo de una relación contractual de carácter bilateral. La obligación también puede emanar de la ley, en beneficio de un tercero que asume el carácter de acreedor legal.

Antiguamente, el acto solemne de su misión personal que hacía el vasallo al jurar fidelidad a su señor, en la época del feudalismo, se llamaba prestación de homenaje. Debe considerarse, substancialmente, que toda obligación legal o contractual equivale a una prestación que, por tanto, puede resultar voluntaria e involuntaria, previsible o imprevisible, conmutativa o aleatoria, cierta o incierta, suspensiva o resolutoria, lícita o ilícita, etc. Pueden mencionarse, la prestación de alimentos, impuesta por la ley, la prestación de servicios, la prestación personal referida a obligaciones de orden administrativo hacia el poder público, como obligaciones municipales etc.

La cosa objeto del contrato debe existir en la naturaleza, ser determinada o determinable en cuanto a su especie y estar en el comercio. (Art. 1825 del Código Civil). El hecho positivo, o negativo, objeto del contrato, debe ser posible y lícito (Art. 1827 del Código Civil).

En las prestaciones emanadas de los contratos se requiere consentimiento y objeto que pueda ser materia del mismo (Art. 1794 del Código Civil).

Tratándose de prestaciones en materia laboral, debe reconocerse como principio básico al conjunto de prescripciones que se señalan en el artículo 5o. Constitucional, que conlleva el derecho a la justa retribución para prestar trabajos personales con pleno consentimiento. Es caso de excepción el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. Se señalan como servicios públicos obligatorios el de las armas y los de jurados, también los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. La misma norma constitucional indica que las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, y que los servicios profesionales, de índole social, serán obligatorios y retribuidos conforme a la ley. Se prohíbe cualquier contrato, pacto o convenio que cause menoscabo, pérdida o irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, por virtud del trabajo, de la educación o de voto religioso. Se prohíben las órdenes monásticas y cualquier convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro o renuncie temporal o permanentemente a una profesión, industria o comercio.

El precepto constitucional comentado previene que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin que exceda de un año en perjuicio del trabajador, ni implicar renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho de carácter político o civil. Si el trabajador falta al cumplimiento del contrato asume responsabilidad civil; pero no podrá padecer coacción sobre su persona.

La prestación del servicio, en materia laboral, constituye la obligación primordial del trabajador, y está explicada por su aportación de energía de trabajo, de manera personal. Existe la obligación de desempeñar el trabajo en el lugar, tiempo y condiciones convenidas, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados. Como prestaciones accesorias deben consignarse el deber de obediencia, el deber de fidelidad, el deber de no concurrencia o sea, no hacer concurrencia a su patrono y no servir a una empresa competidora, durante la vigencia de la relación, y después de ella. Este último punto no está considerado en la ley. Sin embargo, el Código de Comercio alude a la cláusula de no concurrencia en sus Arts. 312 y 330, frac. II. Ahora bien, la situación puede equipararse a la falta de probidad. El trabajador también se obliga a evitar los peligros que afecten la existencia de la empresa, la vida del patrono o la de los compañeros de trabajo. También existen a su cargo obligaciones de carácter moral y social, como guardar buenas costumbres, abstenerse de actos injuriosos o de mal trato hacia el patrono o los compañeros de trabajo, no laborar en estado de ebriedad ni portar armas durante las labores; cuidar las herramientas y útiles de trabajo, etc.

Por su parte, el patrono tiene a su cargo como contraprestación por la energía de trabajo, el salario. Como prestaciones accesorias a cargo del patrono deben consignarse todos los beneficios de que ha de disfrutar el trabajador, con motivo de la relación de trabajo, y que resulten del propio pacto o por disposición de la ley. Se puede tratar de prestaciones o beneficios en numerario, en especie, en servicios, en obligaciones de hacer o no hacer. Dichas obligaciones pueden ser responsabilidades de tipo general, impersonal, determinadas o indeterminadas, presentes o futuras, ciertas o inciertas, contingentes, directas o indirectas, personales o familiares, sociales, culturales, educativas, morales, religiosas, cívicas; en fin, toda medida determinada o prevista por la ley o derivada lícitamente de la relación de trabajo que venga a producir un beneficio, una satisfacción, una protección, una garantía, una defensa, una restitución, una compensación, un pago o una devolución, apreciable comercialmente o materia referida a cualquier institución legal reconocida o bien que sirva para integrar el desenvolvimiento, el progreso, la salud, la seguridad y el equilibrio y placidez de la vida orgánica y consciente del individuo trabajador, sin otro límite que el reconocimiento por la ley y las posibilidades de cumplimiento lícito a cargo del patrono.

Las prestaciones inherentes a la materia de previsión social y de seguridad social, en concordancia con los temas que se acaban de reseñar, representan una tendencia y una dirección evolutiva que debe prevalecer en el derecho del trabajo sin otra cortapisa que la coordinación de esta rama de la ciencia jurídica con la ciencia económica, según se ha dicho en otra parte de este libro como recursos de información y orientación entre el orden jurídico, las instituciones públicas, el desarrollo ideológico y el progreso, en general.

En fin, las prestaciones en materia laboral pueden y deben ser innumerables, conforme a las posibilidades materiales y económicas de las partes contratantes, conforme al reconoci-

miento de la ley y a los principios e instituciones impuestos por la técnica y el progreso de un medio social determinado. Son, pues, un dato histórico, cultural, social, jurídico, económico, de naturaleza evolutiva, adaptable y contingente. Se trata de valores objetivos de repercusión y trascendencia subjetiva.

Para sintetizar la naturaleza de las prestaciones en materia laboral debe tenerse en cuenta que tal concepto está referido fundamentalmente en este campo a una situación de obligatoriedad bilateral y consensual inherente a la relación de trabajo. Por supuesto que existe concomitancia entre obligación y prestación pero, se insiste, fundamentalmente, con motivo de una relación de trabajo o de un contrato de trabajo. El patrono tiene establecido principalmente el campo de sus prestaciones hacia el trabajador, y en segundo lugar hacia los intereses de orden público que tutela el Estado. Como ejemplo de esta segunda situación pueden citarse las obligaciones de seguridad social y todas aquéllas de naturaleza propiamente administrativa que repercuten en el orden social y cultural. Por su parte, el trabajador, asume obligaciones de primera categoría hacia el patrón, referidas al cumplimiento del servicio concertado, y, además, otros efectos que puedan referirse a la responsabilidad civil, al respeto de la propiedad ajena y a respetar intereses jurídicos ajenos, ya que el derecho de trabajo, como parte del derecho social, resulta un derecho de protección en cuanto a la seguridad, a la cultura y al patrimonio que corresponde al trabajador como miembro de la colectividad.

Así, pues, el concepto de prestación va aparejado al de contraprestación, como términos correlativos derivados de una situación jurídica, mejor aún, de un acto jurídico creador de derechos y obligaciones de naturaleza sinalagmática, en forma conmutativa, en donde deben considerarse prestaciones recíprocas determinadas en igualdad y proporción, en una parte por el trabajo o servicio desempeñado, y en la otra por la retribución que se establece con el monto del salario convenido y los demás beneficios materiales reconocidos en la relación de trabajo o impuestos por el Estado y la Ley.

El concepto de prestación por lo que se refiere al trabajador implica una institución basada en principios axiológicos y culturales dentro del derecho social. Es resultado de una evolución histórica de las ideologías consideradas dentro de un derecho de protección. Su origen parte de la teoría económica de Marx, completada por Lasalle que explica que el obrero llega a ganar el salario que le permite vivir con su familia. Tal es la posición cuando se considera al trabajo como mercancía sujeta a un precio, de acuerdo con la Ley de la oferta y la demanda. El Salario, entonces se reduce hasta donde más es posible al costo del esfuerzo humano, estimado conforme a las necesidades mínimas del obrero, equivalente a una máquina cuyo servicio se explica por el consumo de carbón, aceite y mantenimiento. Esta es la Ley del Bronce, del Salario, cuyo desenvolvimiento e interpretación humanista debe encontrar su antítesis en la búsqueda del reconocimiento a la satisfacción de necesidades máximas del obrero. A los gastos de manutención y de reproducción del obrero, a los gastos de amortización del material humano, según la teoría económica que se comenta, tendrán necesariamente que agregarse los que resulten de un hombre investido de dignidad, de respetabilidad y de libertad de aspiraciones que lo coloquen en la categoría de auténtico factor de progreso y evolución.

CAPITULO IV

CONCEPTO Y JUICIO ACERCA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

CAPITULO IV

Concepto y Juicio acerca de la Prima de Antigüedad.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, señala que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad bajo ciertas normas. Debe entenderse, pues, que tal beneficio solamente corresponde a los trabajadores de planta con exclusión de los que no correspondan a tal categoría. El importe de la prima de antigüedad se estima en 12 (doce) días de salario por cada año de servicios, por lo cual debe estimarse que se trata de un pago variable en cada caso, sujeto al monto del salario y a la antigüedad del trabajador. Así, este beneficio es de naturaleza estrictamente personal en cualquier relación de trabajo y aún dentro de una misma empresa, por razones obvias. Para la determinación del monto del salario, en esta materia se seguirán los mismos principios que para el pago de las indemnizaciones conforme a lo dispuesto en los Arts. 485 y 486, que previenen el reconocimiento a la obligatoriedad del salario mínimo y que si el salario excede del doble de éste se considerará esa cantidad como salario máximo; que si se trata de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos; y que si el doble del salario mínimo en una zona económica es inferior a cincuenta pesos se considerará esta cantidad como salario máximo. La doctrina laboral discute si estos sistemas para determinar el monto de las indemnizaciones resultan lesivos para los intereses de los trabajadores por cuanto a que se apartan de tomar en cuenta la auténtica cifra del salario diario. Por nuestra parte, nos limitamos a consignar el dato, sin tomar partido, por no corresponder propiamente al tema que se viene desarrollando. Se cubrirá la prima de antigüedad si la separación es voluntaria cuando el trabajador cumplió 15 (quince) años de servicios, y también cuando la separación sea por causa justificada y para los que sean separados de su empleo por despido justificado o injustificado.

Para el retiro voluntario, tratándose de varios trabajadores, si en el término de un año son menos del diez por ciento (10^o/o), en una empresa, establecimiento o categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro. Si exceden del 10^o/o, se pagará a los que primeramente se retiren, y al año siguiente a los que excedan de dicho porcentaje. Cuando se trate de que al mismo tiempo se retiren más trabajadores del porcentaje citado, se cubrirá la prima primero a los que tengan mayor antigüedad y al año siguiente a los restantes. Independientemente de su antigüedad, en caso de muerte del trabajador, la prima se pagará a las personas con derecho, cuyo carácter y orden se establece en el artículo 501 de la ley.

La prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación a que tengan derecho.

El carácter de prestación de este derecho de los trabajadores, se encuentra determinado expresamente en la última norma que se acaba de explicar, y, además, por que se trata de un pago en el cual indistintamente se involucran los requisitos de separación voluntaria del trabajador, separación por causa justificada y separación promovida en contra del trabajador, justificada o injustificadamente. Todas estas circunstancias resultan ajenas a la naturaleza propia de la indemnización, que podría equipararse a algunos aspectos del pago de la prima de antigüedad, pero no a todos ellos, pues se trata de un derecho inherente al tra-

bajador que se genera por el hecho mismo de surgir la relación de trabajo y no como consecuencia necesaria de la actitud o comportamiento del patrón. De modo que los requisitos básicos de esta prestación están configurados por la duración en el trabajo y la terminación de la relación laboral, independientemente de la calificación subjetiva imputable al patrón-respecto de su cumplimiento, es decir, que el patrón tenga o no voluntad para continuar sujeto a la relación laboral o que tenga justificación o no para el despido.

El Artículo 5o. transitorio de la ley que entró en vigor el primero de mayo de 1970.

Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

II.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

III.- Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

IV.- Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley.

La obra de los catedráticos Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, dedicada principalmente a presentar el texto de la Nueva Ley, expone sobre este tema, lo siguiente:

“Comentario: Así como el artículo 1o., transitorio, estableció las fechas de vigencia de las primas por laborar en domingo, de vacaciones y aguinaldo, el artículo que se comenta, también señala la fecha en que entrarán en vigor las primas de antigüedad por separación voluntaria del trabajador o por separación justificada o despido.

I.- Por separación voluntaria del trabajador:

a) Tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicios prestados, los trabajadores de 10 a 20 años de antigüedad, siempre que tengan cuando menos quince años de servicios, después de los dos años siguientes a la fecha de la vigencia de la Ley; entrando en vigor este derecho a partir del 1o. de mayo de 1972, de conformidad con lo prevenido en las fracciones II y IV del artículo que se comenta, debiéndose aplicar, por mandato del transitorio, el artículo 162 de la Ley.

b) Los que tengan más de veinte años de servicios tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, después de los tres años siguientes a la fecha de vigencia de la Ley, o sea a partir del 1o. de mayo de 1973, en-

atención a lo dispuesto en las fracciones III y IV del transitorio que ordena estar a lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley.

2. Por separación justificada o despido del trabajador.

a) Tendrá derecho a la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicios -- prestados, cuando se separe justificadamente o por despido con causa o arbitrario, conforme a la fracción III del artículo 162; sin embargo, la fracción V del transitorio que se comenta dispone que la antigüedad del trabajador en el caso de que se trata comienza a correr a partir de la fecha en que entre en vigor la Ley, o sea desde el 1o. de mayo de 1970. Evidente antinomia: Las fracciones I y III del artículo 162 establecen la prima de antigüedad por el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el empleo; en tanto que la fracción V del artículo 5o., transitorio, -- computa la antigüedad a partir de la vigencia de la Ley, o sea desde el 1o. de mayo de 1970. -- Como se trata de dos disposiciones contradictorias, independientemente de que el transitorio -- desvirtúa el concepto de antigüedad, deben aplicarse las fracciones I y III del artículo 162 que son normas más favorables al trabajador, de acuerdo con los principios del artículo 123 constitucional y de lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley.

b) Por otra parte, a la luz de la teoría social del artículo 123 de la Constitución, también deben de aplicarse sobre el transitorio que se comenta las fracciones I y III del artículo -- 162 a partir del 1o. de mayo de 1970, a los trabajadores que se separen con causa justificada -- o que sean despedidos con causa justa o arbitrariamente, porque la idea de antigüedad en el -- artículo 123 no puede ser otra que el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el trabajo, por lo que es superfluo hablar de retroactividad en sentido político frente a la teoría social mencionada; asimismo la antigüedad en su concepción laboral es una garantía social mínima de -- carácter reivindicatorio en relación con el régimen de explotación del hombre por el hombre; que se originó en la Colonia y que aun subsiste hasta nuestros días. La prima de antigüedad, -- consiguientemente, substraer al trabajador de la alineación, recuperando insignificante parte -- de la plusvalía, con el importe de la prima de antigüedad de doce días de salario por cada -- año de servicios prestados.

En conclusión :

a) Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años -- de servicios prestados, tendrán derecho a separarse voluntariamente de su empleo pagándose -- les el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, siempre que -- tengan más de quince años de servicios, después de los dos años siguientes a la fecha en que -- entre en vigor la Ley, o sea desde el 1o. de mayo de 1972.

Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de veinte años, tendrán derecho al -- pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados, por separación voluntaria, -- después de los tres años siguientes a la fecha que entre en vigor la Ley, o sea, desde el 1o. de -- mayo de 1973.

Si los trabajadores se separan voluntariamente de su empleo antes de que transcurran -- los términos de uno, dos y tres años, respectivamente, no tendrán derecho a la prima de anti -- güedad, sino tan sólo a una compensación de 12, 24 ó 36 días de salario, según tengan una -- antigüedad de 10 años, de 10 a 20 o más de 20 años, al entrar en vigor la Ley.

b) Los trabajadores que se separen justificadamente o por despido con causa justa o -- arbitraria, tendrán derecho a partir de la vigencia la Ley, 1o. de mayo de 1970, a reclamar -- en caso de retiro justificado o de despido injusto, las acciones correspondientes por el retiro

o despido y, además, a la prima de antigüedad consiste en doce días de salarios por cada año de los servicios prestados; en la inteligencia de que si el despido es justificado no tendrán más derecho que a la prima de antigüedad”.

La prima de antigüedad es una prestación, en tanto que la indemnización implicará siempre una forma de sanción por incumplimiento de las prestaciones tanto contractuales como -- legales. La indemnización es una segunda etapa, con más alcances y, consécuentemente, con un poder de absorción sobre las prestaciones. Por esta razón, una prestación no puede equivaler a una indemnización. Esto podría ocurrir ocasionalmente; pero no son instituciones jurídicas equiparables, porque son beneficios de naturaleza diferente, con contenido y finalidad también diferentes. Son beneficios patrimoniales previsibles, conmutativos; pero la prestación es un derecho u obligación que integra un acto jurídico de normalidad y la indemnización es compensatoria para restañar una anormalidad y regresar al equilibrio jurídico.

Por lo tanto, la utilidad que representa el desarrollo de esta Tesis se halla explicada en un considerable beneficio para el trabajador, ya que si el salario se integra con la prima de antigüedad, este pago incrementará el factor que permitirá determinar el monto de las indemnizaciones cualquiera que sea su naturaleza, con lo cual pretendemos contribuir, de manera modesta, pero entusiasta, a presentar un aporte doctrinario, que permita interpretar uno de los beneficios que pueden derivarse de la actual Ley Federal del Trabajo para configurar el concepto de salario.

CAPITULO V
DOCTRINA MEXICANA

CAPITULO V

Doctrina Mexicana.

El Dr. Mario de la Cueva, uno de los tratadistas más destacados en México, en materia laboral, publicó con fecha 29 de septiembre de 1970, en un periódico de la ciudad de México, el siguiente artículo: "Beneficio a Antiguos Empleados. Premio a una Vida Dedicada al Trabajo".

La elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, es el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa, para servir - al través de ella a la economía nacional y al bienestar público. Pero fue una conquista del movimiento obrero en los contratos colectivos, tiempo antes de que la legislación lo declarará expresamente. Se encuentra aquí un ejemplo excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumento de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero al defender su estabilidad impuso a los empresarios, en los casos de separación injustificada, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; y en ocasión del trabajo ferrocarrilero ordenó que "cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesario para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave". Hizo también acto de presencia el derecho de antigüedad en la fijación del período de vacaciones, que aumenta con los años de trabajo.

La nueva ley consignó el derecho en su artículo 158: "Los trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa a que se determine su antigüedad". No se encuentra en la Ley una definición del concepto "trabajadores de planta", pero se les puede caracterizar diciendo que son "los que desempeñan en forma permanente, a lo largo de cada año o todos los años durante los meses de temporada, los trabajos cuyo conjunto constituya la actividad normal de la empresa o establecimiento".

Por virtud de su reconocimiento legal, el derecho de antigüedad se convirtió en otra de las ideas-fuerza llamadas a complementar la transformación de la empresa, ya que piense en el problema de los ascensos, los trabajadores adquirieron un haz de derechos que constituye una limitación más al viejo poder soberano del empresario.

Al revisar la comisión redactora del proyecto las normas sobre el derecho de antigüedad, se dió cuenta de que la función que le atribuía era la de servir de sostén a otros principios, como en la estabilidad en el trabajo, en las vacaciones, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad. Pero hacía falta que produjera un efecto propio, a fin de que brillara en todo su esplendor. En el ir y venir del intercambio de opiniones, surgió la idea de "la prima de antigüedad", una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo. Es cierto, se dijo a sí misma la comisión, que la seguridad social ofrece también un beneficio que en algunos casos toma en cuenta, como en la pensión de la vejez, los años de trabajo; pero lo hace, y esta es la diferencia fundamental —

entre los dos principios, protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo, en tanto la prima de antigüedad, como explica la exposición de motivos, "debe otorgarse por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo".

La nueva prestación consiste en una cantidad igual al importe de doce días de salario por cada año de servicios, y debe pagarse el día en que el trabajador queda separado del trabajo o el en que fallece; por lo tanto, si su antigüedad es de veinte años, la prima ascenderá al salario de doscientos sesenta días. Para determinar el importe del salario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que lo integren el día en que se le pague el total de las primas acumuladas. Sin embargo, la Ley, de la misma manera que en el problema de los riesgos de trabajo, señaló un salario tope, pero en lugar de fijar un tope invariable, según lo hizo la ley de 1931 para los riesgos de trabajo, estableció uno variable, consistente en el doble del salario mínimo, lo que da por resultado que en el Distrito Federal, el monto máximo de la prima sea actualmente de sesenta y cuatro pesos. En consecuencia, si un trabajador obtiene un salario menor de esa cantidad, la prima será igual a su percepción, pero si es mayor, se reduce a aquella suma. En el futuro, al aumentar el monto del salario mínimo, la prima crecerá en la misma proporción. Vale la pena agregar, antes de concluir este tema, que si bien estamos frente a un beneficio nuevo, su naturaleza es la misma que poseen la declaración de derechos y la ley, esto es, nos encontramos colocados delante de un mínimo legal, por lo que los sindicatos obreros pueden plantear en los contratos colectivos, al igual que para los riesgos de trabajo, la supresión del tope.

La prima debe pagarse en las cuatro hipótesis y de conformidad con las normas siguientes: a) Las dos primeras se refieren a los casos en que el trabajador es separado de su trabajo, aunque medie causa justificada, y cuando se separe por motivo imputable al empresario. En estas hipótesis, la prima debe pagarse al momento de la separación, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador. b) La tercera hipótesis se presenta a la muerte del trabajador, en cuya circunstancia, la prima se entrega a los beneficiarios, cualquiera que hubiese sido el tiempo de permanencia en la empresa. c) La última hipótesis se da en los casos de retiro voluntario, pero la ley decretó que no se tendría derecho a recibir las primas acumuladas sino hasta llegar a una antigüedad de quince años. d) Las diferencias que se observan en las distintas hipótesis toman su origen en la circunstancia de que en las dos primeras, y por razones paralelas en la tercera, no puede aumentar la antigüedad, en tanto en la cuarta depende de la voluntad del trabajador. En vista de estas diferencias y a fin de evitar lo que se llama ausentismo, se estableció un período mínimo para el retiro voluntario.

"El artículo 5o. transitorio, que no figuraba en la iniciativa presidencial, planteó la cuestión relativa a la fecha base para computar la antigüedad de los trabajadores, que puede ser, bien la de ingreso a la empresa, bien la de vigencia de la ley. Un párrafo del dictamen de la comisión de la Cámara de Diputados en el que se dice que la primera solución implicaría una aplicación retroactiva, pero sin explicar el porqué, resulta confuso, y lo que es más contradictorio con el texto aprobado".

"El artículo contempla dos hipótesis y ofrece para cada una de ellas una solución distinta; para los casos de retiro voluntario dispone que si se efectúa en los tres primeros años, el trabajador tendrá derecho a doce, veinticuatro o treinta y seis días de salario, según su

antigüedad y el año en que se retire, pero añade que transcurrido ese plazo, se estará a lo dispuesto en el artículo 162, precepto que se refiere a la antigüedad derivada del ingreso a la empresa; por lo tanto, si un trabajador tenía diez años de antigüedad al entrar en vigor la ley y se retira cinco años después, tendrá derecho a quince primas, de conformidad con el texto del artículo transitorio. En cambio, para los casos de separación del trabajo, el precepto previene que si se efectúa dentro del año siguiente a la vigencia de la Ley, recibirá el trabajador doce días de salario, y se añade que si la separación ocurre con posterioridad, la antigüedad correrá a partir de la vigencia de la Ley”.

“Nos encontramos ante dos soluciones legales distintas, una que considera como antigüedad de base para los casos de retiro voluntario la fecha de ingreso a la empresa, y otra que se pronuncia por la vigencia de la ley para los casos de separación del trabajo. Pensamos que contra la primera solución no puede aducirse el Dictamen de la Comisión de Diputados, en primer lugar porque la doctrina más generalizada acepta que las leyes poseen un valor objetivo independiente del pensamiento subjetivo de quienes las proyectaron; en segundo lugar porque las palabras de un dictamen no pueden usarse en contra de una disposición clara y precisa, y finalmente, porque no hay nada que demuestre que aquélla opinión fue también el pensamiento de la Cámara de Senadores”

“La solución de la ley a la hipótesis del retiro voluntario no adolece del vicio de inconstitucionalidad. Tendría ese defecto si obligara a las empresas a pagar la prima a los trabajadores que se retiraron del trabajo antes de la vigencia de la ley, pero no hay retroactividad si la norma se aplica únicamente a los que se retiren con posterioridad, porque entonces lo que hace la ley es atribuir determinados efectos a un hecho que ocurre dentro de su vigencia. Y por otra parte, la solución contraria sería una burla a los trabajadores que tienen actualmente una alta antigüedad, porque no podrían esperar que otra vez transcurrieran quince años; y entraría además en contradicción con las reglamentaciones adoptadas en los contratos colectivos que sirvieron de modelo a la ley”.

“Conviene expresar, para concluir, que la prima de antigüedad es independiente de cualquier otra prestación o indemnización a que tenga derecho el trabajador”.

CAPITULO VI

LA TEORIA INTEGRAL Y LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

CAPITULO VI

LA TEORIA INTEGRAL Y LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

La obra "Nuevo Derecho del Trabajo-Teoría Integral", del maestro Alberto Trueba - Urbina, puede considerarse, sin reservas, como creadora en México de un derecho constitucional del trabajo y de una de las mejores fuentes de información para dar fisonomía y justificación a la ciencia política mexicana. Es, además, sociología jurídica y sociología económica, filosofía jurídica y lógica jurídica, método y hermenéutica; interpretación económica y teoría dialéctica. De modo, pues, que la ciencia jurídica se robustece magistralmente -- con un planteamiento y desarrollo de derecho del trabajo que destaca en forma saliente su Teoría Integral, que nos proponemos comentar, según la creemos entender.

En primer lugar, vamos a interpretar esta teoría en función de nuestra tesis, considerando que la antigüedad en materia laboral representa una garantía social, de donde resulta que la prima de antigüedad tiende a substraer al trabajador de la alineación, devolviéndole la parte de la plusvalía, según la Escuela Económica Marxista, mediante el pago de cierta cantidad equivalente a un número de días de salario por cada año de servicios prestados.

La Teoría Integral implica una interpretación al Artículo 123 Constitucional que identifica el derecho del trabajo con el derecho social. Descansa en la idea de los principios de dignificación, tutela y reivindicación de los derechos del obrero y del trabajador en relación con los bienes de la producción en que participan. Pero incluye no solamente al hombre que participa en la economía sino a cualquier individuo que desempeñe una actividad de la que otro pueda aprovecharse, y hasta al trabajo autónomo. De modo que excede a los trabajadores subordinados o dependientes. Considera como derechos reivindicatorios de la clase trabajadora, elevados a la categoría de verdaderos estatutos jurídicos, el derecho de participar en los beneficios, o sea, compartir utilidades, el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga. Estos derechos de recuperación o reivindicación tienen para su creador, Trueba Urbina, un antecedente histórico-económico, porque se refieren a la existencia actual de la riqueza económica a través de su formación y evolución motivada por la contribución que ha aportado la clase trabajadora que sólo ha percibido una parte mínima de su esfuerzo, tabulada como salario. Esta explicación corresponde a una interpretación del régimen capitalista. La interpretación de la Teoría Integral presupone la explicación de la recuperación por la vía pacífica, conforme a las disposiciones del artículo 123, que, además, consigna las normas de protección. De esta suerte, El Derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión Social viene a confundirse y a dar estructura, al derecho social donde las características de la categoría humana, como parte de la colectividad, dan expresión jurídica a todo esfuerzo o actividad que pueda considerarse como trabajo y, correlativamente, este mismo esfuerzo o actividad deben explicarse, estrictamente, en función de la propia categoría humana. Fenómeno histórico y económico sujeto a evolución social, nacido en el fragor de una lucha social de dinámica filosófica y jurídica, encarna un valor fundamental dentro del orden constitucional erigido como garantía social. Se llama Teoría Integral porque justifica y fundamenta el derecho de protección, de dignificación y de reivindicación de todo trabajador como miembro de la colectividad con la tendencia al disfrute -

integral mediante participación activa, de los bienes de la producción. Como se vé, es una teoría económica de repercusiones políticas y jurídicas en el orden constitucional. Es una forma interpretativa que preconiza y explica las garantías sociales que deben encontrarse en el artículo 123, con hegemonía sobre las garantías individuales o derechos públicos subjetivos consignados en los primeros veintinueve artículos de la Constitución.

Pero más allá de este mérito interpretativo, la Teoría Integral, como el pensamiento de su autor, señala un rumbo y reclama una posición acuciosa para el jurista a fin de perfeccionar y extender las instituciones derivadas del artículo 123 y convocar a una mayor lucha en las posiciones económicas de la clase trabajadora para socializar debidamente los poderes políticos y así fundar una economía estatal en que desaparezca la clase explotada.

La Teoría Integral rechaza la característica de subordinación en la relación de trabajo y la substituye por los principios igualitarios y preconiza la redención de los trabajadores con el mejoramiento de sus condiciones económicas y su seguridad social, pero sólo a través de un orden económico, con la reivindicación de los derechos del proletariado, con la colaboración de los Tribunales Administrativos y los del Poder Judicial, representados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los del Poder Judicial de la Federación.

La Teoría Integral, fuerza o interpretación dialéctica, hermenéutica jurídica, es teoría metodológica, doctrina y fuente creadora del derecho social tiene autoridad creadora para el Derecho Mexicano del Trabajo, el Derecho de la Previsión Social, con miras a hacerse autónomo y el Derecho Agrario. La Teoría Integral sitúa al Derecho del Trabajo como disciplina social; pero, además, le dá autonomía, en el orden jurídico, con categoría de norma constitucional extendida a toda clase de trabajadores, sujetos pretéritos del Código Civil o del Código de Comercio, en fin, a toda persona física sujeta a una relación de trabajo. Esta teoría contiene una explicación de las relaciones sociales del artículo 123 y de sus leyes reglamentarias que recoge el antecedente de la Historia y las vicisitudes de las luchas proletarias de México, que culminaron en 1910, y que en un cruento proceso evolutivo resume la vida de instituciones, principios y normas en que se cuajan las angustias, las aspiraciones, las luchas y el malestar de los campesinos y de los obreros de México en pos de su felicidad.

La Teoría Integral es investigación jurídica y social; es una escuela y, en fin, una enseñanza que, como quiere su autor, debe servir de estímulo para todo aquel estudioso de la ciencia jurídica que se preocupe por el mejoramiento de la clase obrera.

La composición de datos y temas acuciosamente recogidos para la debida explicación del artículo 123, está permitiendo, según se ha visto, una Nueva Ley Federal del Trabajo en la que, sin contrariar la norma fundamental, de la misma fuente creadora surjan nuevos venenos enriquecidos con el redescubrimiento de reivindicaciones patrimoniales, culturales o sociales, como ahora la Prima de Antigüedad, que acrecientan la fuerza del salario del obrero y del trabajador.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

1a).- La prima de antigüedad representa una prestación en numerario que, por su naturaleza, tiende a reivindicar el salario de los trabajadores no retribuido desde el comienzo de la prestación de servicios, de acuerdo con la teoría económica de la plusvalía que, a su vez, informa la Teoría Integral.

2a).- La prima de antigüedad no tiene el carácter de indemnización, necesariamente.

3a).- La prima de antigüedad, como parte del salario, representa un factor que con los demás elementos del salario, servirá para fijar el monto de las indemnizaciones previstas por la ley.

4a).- Por la novedad y la vigencia incipiente de esta prestación, corresponderá a las instituciones culturales, organismos administrativos y jurisdiccionales, estudiar y determinar en lo futuro, la adecuada y cabal proporción e identificación de esta prestación, subsidia -
ria de las otras de naturaleza básica que configuran el salario, a modo de que se integre -
convenientemente el derecho de antigüedad de los trabajadores, como institución que res -
garde el salario, el trabajo y el producto de éste.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- Nuevo Derecho del Trabajo por Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A., México 1970.
- 2.- Tratado Práctico de Derecho Civil Francés, de Marcelo Planiol y Jorge Ripert, Edición 1946, Tomo VI.
- 3.- Derecho de las Obligaciones, por Ernesto Gutiérrez y González, Editorial José M. - Cajica, Jr., Puebla, Pue., 1961.
- 4.- Tratado Elemental de Derecho Romano, por Eugene Petit, Editorial Saturnino Calleja, S. A., Madrid.
- 5.- Teoría General de las Obligaciones o Derechos de Crédito, por Rafael Rojina Villegas, El Nacional, México, 1943.
- 6.- Introducción al Estudio del Derecho, Eduardo García Maynes, Editorial Porrúa, S. A., México, 1944.
- 7.- Los Daños Civiles y su Reparación, Traducida del Alemán, por W. Roces, Madrid, 1928, por Hans Fischer.
- 8.- Diccionario Enciclopédico Abreviado, Editorial Espasa Calpe, S. A., Madrid, 1954.
- 9.- Derecho Mexicano del Trabajo, por Mario de la Cueva, Editorial Porrúa, S. A., México - co, 1959, Tomo II.
- 10.- Periódico "Excelcior", de la ciudad de México, artículo del Dr. Mario de la Cueva, publicado el 29 de septiembre de 1970.
- 11.- Diccionario de Derecho Usual, por Guillermo Cabanellas, Editorial Viracocha, S. A., - Buenos Aires, 1959.
- 12.- Tratado Elemental de Derecho Social, por Carlos García Oviedo, Pizarro, 17 Madrid, 1954.
- 13.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, Ediciones Andrade.
- 14.- Código Civil vigente para el Distrito y Territorios Federales, Editorial Información - Aduanera de México.
- 15.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales.
- 16.- Código de Comercio, Ediciones Andrade.
- 17.- Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, Ediciones Andrade.
- 18.- Ley Federal del Trabajo, de 18 de agosto de 1931.
- 19.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., 1970, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

**ESTE TRABAJO SE DESARROLLO EN
GUADARRAMA IMPRESORES, S. A.
AV. CUAUHEMOC NO. 1218, COL.
VERTIZNARVARTE MEXICO 13, D. F.
TELEFONO 575 - 28 - 41**