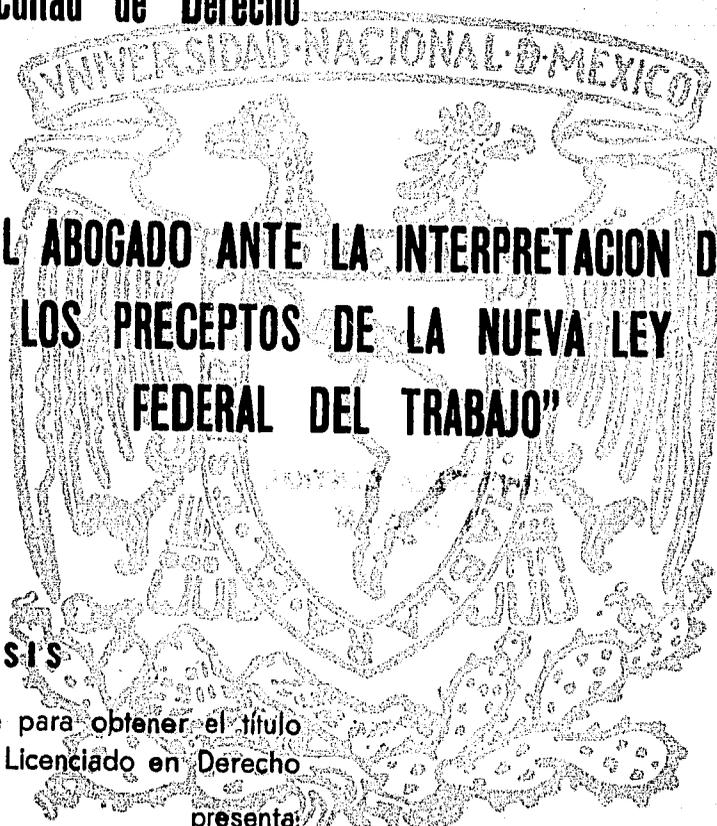


# UNAM

Facultad de Derecho



**“EL ABOGADO ANTE LA INTERPRETACION DE  
LOS PRECEPTOS DE LA NUEVA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO”**

**TESIS**

que para obtener el título  
de Licenciado en Derecho

presenta:

Georgia Mariana Campos Tinoco

**MEXICO**

1971



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

*Con Gratitud y Cariño  
a mis Padres*

ING. RENE CAMPOS ALPUCHE

MIREYA TINOCO DE CAMPOS

*Con cariño a mis hermanos*

*Lic. René de Liux  
Manuel Ismaél  
Carlos Enrique  
Mireya Dominga  
Sofía Jazmín  
Víctor Arturo*

*Con agradecimiento a mis tios*

*DR. JOSE LUIS UGALDE G.*

*YOLANDA TINOCO DE UGALDE*

*ISMAEL TINOCO CARRILLO*

*GILBERTO TINOCO OLIVARES*

*BEATRIZ CARRILLO DURAN*

*MARIANA CARRILLO ARTEAGA*

*Con cariño a mis primos*

*Iris Yolanda*

*Beatriz Eugenia*

*José Luis*

*Con agradecimiento y respeto*

*A TODOS MIS MAESTROS*

*Con eterna gratitud, y reconocimiento especial al LIC. CARLOS MARISCAL GOMEZ, que con su sabia dirección, hizo posible la realización de este Trabajo.*

*Con todo mi agradecimiento al*

**LIC. ARTURO LLORENTE GONZALEZ**

*Con respeto al*

**LIC. FERNANDO ZERTUCHE MUÑOZ**

*Con estimación al*

**LIC. JOSE LUIS DIAZ VASQUEZ**

*Con gratitud al*

**LIC. LUIS MOLINA PIÑEIRO**

*Con un recuerdo inolvidable al*

**LIC. RAUL MERINO RAMOS.**

**“EL ABOGADO ANTE LA INTERPRETACION DE  
LOS PRECEPTOS DE LA NUEVA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO”**

## INDICE

TEMA	Pág.
INTRODUCCION	25
<i>CAPITULO I</i>	
LAS FUENTES DEL DERECHO	31
CONCEPTOS DE FUENTES DEL DERECHO	31
FUENTES GENERALES DEL DERECHO	33
LA LEGISLACION	33
LA COSTUMBRE	34
LA JURISPRUDENCIA	37
LA DOCTRINA	37
FUENTES FORMALES DEL DERECHO LABORAL	41
LA LEY	42
LA COSTUMBRE	42

T E M A	Pág.
LA JURISPRUDENCIA	44
LA DOCTRINA	44
FUENTES FORMALES ESPECIALES DEL DERECHO LABORAL	47
CONTRATO COLECTIVO	47
EL CONTRATO LEY	48
SENTENCIA COLECTIVA	48
LEGISLACION DE LOS ESTADOS	49
LOS PRINCIPIOS DERIVADOS DE LA LEY DEL TRABAJO	51
EL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DEL SALARIO	51
PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE CONDICIONES DE TRABAJO	52
LOS TRATADOS INTERNACIONALES	52
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	52
LA EQUIDAD	52
 <i>CAPITULO II</i>	
"GENERALIDADES ACERCA DEL CONCEPTO DE INTERPRETACION	57
METODOS DE INTERPRETACION	63
CLASES DE INTERPRETACION	65
ESCUELAS DE INTERPRETACION	67
LIBRE INVESTIGACION CIENTIFCA DE GENY	73
LA ESCUELA HISTORICA	74
METODO LOGICO JURIDICO	77
TESIS DE IHERING	78
LA OFENSA CONTRA LA LOGICA EN EL CAMPO DE LA INTERPRETACION JURIDICA	81

TEMA	Pág.
CAPITULO III	
"ALGUNOS RESULTADOS EN CUANTO A LA APLICACION INTERPRETATIVA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE DURANTE EL AÑO DE 1971.	89
ASPECTOS DE LA INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	91
APLICACION DE LA COSTUMBRE	95
ARTICULO 9o.	97
ARTICULO 63 Y 64	101
ARTICULO 68	107
ARTICULO 71	111
ARTICULO 73	115
ARTICULO 74	117
ARTICULO 76	119
ARTICULO 78	125
ARTICULO 80	127
ARTICULO 84	139
ARTICULO 87	141
ARTICULO 89	151
ARTICULO 90	153
ARTICULO 97	155
ARTICULO 127	157
ARTICULO 151	159
ARTICULO 154	161

<b>T E M A</b>	<b>Pág.</b>
<b>ARTICULO 162 Y 5o. TRANSITORIO</b>	<b>165</b>
<b>ARTICULO 256</b>	<b>175</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>177</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>179</b>

*"Ha sido y seguirá siendo propósito del Ejecutivo Federal respetar su autonomía. Nada hay que justifique la participación del Estado en la vida interna de las Organizaciones Sindicales, al Gobierno corresponde salvaguardar la independencia de los Sindicatos; a los trabajadores que éstos agrupan, la Dirección y la vigilancia de los mismos.*

*La estricta aplicación del Artículo 123 Constitucional guía nuestra conducta; nos esforzamos en garantizar el pleno disfrute de los derechos laborales. RATIFICAMOS NUESTRO INVARIABLE RESPETO POR EL DERECHO DE HUELGA. Es conquista alcanzada por los obreros, y en él se encuentra el más enérgico instrumento tutelar de sus reivindicaciones sociales".*

1o. de Septiembre de 1971.

**PRIMER INFORME DE GOBIERNO DEL LIC.  
LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ.**

## INTRODUCCION

Todo orden jurídico plantea dos grandes problemas: sus fuentes y su interpretación.

En relación con el primero, sólo diremos que el término fuentes del derecho posee dos acepciones principales: fuentes materiales y fuentes formales. Las primeras son las que proporcionan los alimentos humanos, sociales, económicos, políticos, históricos, culturales, e ideales, para citar algunos, que la vida material y espiritual entrega al legislador y al juez para formular e interpretar las normas de la convivencia humana.

Reunidos estos elementos, los mandamientos que surjan de ellos necesitan adquirir la forma que los revista de los caracteres de lo jurídico y los haga entrar en el derecho positivo. De allí nace el problema de las fuentes formales, las que se definen diciendo que son "las formas que deben adoptar los mandamientos humanos y sociales para convertirse en elementos del orden jurídico positivo".

La nueva ley, fuente formal del derecho del trabajo, es producto de la vida mexicana, del análisis de las realidades nacionales, de las condiciones de trabajo en las fábricas y talleres y de las necesidades materiales, educacionales y culturales de las familias.

Tuvo también a la vista la comisión redactora del proyecto nuestra jurisprudencia, la doctrina nacional y los contratos colectivos. No se hizo sin embargo gala de un chauvinismo de moda, sino que se estudiaron las instituciones y el derecho de otros pueblos. Pero conviene, y es justo decirlo, que ninguna de las normas de la ley debe considerarse como un trasplante de soluciones extranjeras y que los parecidos que se encuentren serán la consecuencia de una similitud de situaciones.

El artículo 123 es uno de los triunfos más bellos del constitucionalismo mexicano: en la Asamblea Constituyente, el pueblo, en ejercicio de su soberanía, otorgó y aseguró a los trabajadores un mínimo de derechos y beneficios que nunca podrán ser desconocidos, porque la vida se tornaría inhumana.

De este planteamiento se deduce que el artículo 123 rompió la doctrina tradicional de la jerarquía de las normas, concebidas como un sistema en el cual, partiendo de la constitución, todas las normas tienen que moverse dentro de los límites herméticos de la ley fundamental, y la substituyó por una doctrina nueva: el artículo 123 es únicamente un punto de partida, en tanto la misión de las fuentes formales subconstitucionales consiste en superar los mínimos y aproximarse cada vez más a los ideales de la justicia social. ¡Horrible tesis la de aquellos que piensan que el artículo 123 marcó un máximo infranqueable al legislador, porque ellos nos quieren remontar al año de 1357, cuando un rey de Francia fijó los salarios máximos en beneficio de los arrendatarios de servicios!

La nueva idea de la jerarquía normativa produce una consecuencia más que estriba en que, dada la misión de superación que compete a las fuentes formales subconstitucionales, en caso de discrepancia deberá aplicarse la más favorable al trabajador, pues de no obrarse así, la norma que alcanzó la superación perdería su misión y se volvería letra muerta.

En el orden jurídico mexicano, inmediatamente después de la Carta Magna se colocan las leyes del Congreso de la Unión y los tratados internacionales. Su naturaleza y funciones son paralelas a las del artículo 123, pues, al elevarse sobre los mínimos constitucionales, se convierten en un segundo mínimo, al que no podrán abatir las restantes fuentes formales.

Pero no las leyes ni los tratados son perfectos, por lo que siempre habrá en ellos lagunas que llenar. El artículo 17 señaló a dónde debe acudir el intérprete para suplir las deficiencias: en primer lugar a la analogía, que

permite al juzgador aplicar una norma a un caso no previsto por el legislador, pero que guarda relación con otro que sí fue contemplado.

Menciona en seguida el artículo 17 tres nociones, entre las que no existe abismos infranqueables, pues son únicamente matices de una idea que ofrecen al juez una gama de posibilidades: el primero se forma con "los principios que derivan del artículo 123, de las leyes, de los tratados y de sus reglamentos": es una vieja solución que obliga al intérprete a partir de las disposiciones particulares, a compararlas y a elevarse a las ideas generales, para descender después al caso nuevo, resolviéndolo como lo habría hecho el legislador si lo hubiese conocido.

El segundo matiz se integra con "los principios generales del derecho", una fórmula que se halla en el artículo 14 de la Constitución y que ha sido un motivo excelente para que los filósofos del derecho den rienda suelta a su fantasía, si bien han olvidado que si el orden jurídico descansa en el principio de la soberanía del pueblo, los principios generales del derecho no pueden ser sino los que el pueblo creó en su constitución, esto es, los principios de una democracia del pueblo y para el pueblo.

El tercero de los matices comprende "los principios generales de justicia social que derivan de artículo 123"; sin duda, estos principios son uno de los aspectos de "los principios generales del derecho", pero al darles un rango propio, la comisión quiso destacar que la idea de la justicia social es una luz que brota especialmente del artículo 123, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa.

Con los elementos descritos en los párrafos anteriores y con la interpretación de las normas, se forma la jurisprudencia, la cual, puesto que México adoptó el sistema de la jurisprudencia obligatoria, se transforma automáticamente en una fuente formal del derecho, de una importancia colosal, ya que ninguna autoridad puede dejar de aplicarla.

El artículo 17 menciona a la costumbre y a la equidad como las dos últimas fuentes formales. En alguna ocasión expresamos que la costumbre estaba normalmente reducida a los hábitos o usos de cada empresa, pero los estudios realizados probaron que allí donde existen contratos ley eran frecuentes las costumbres más o menos generales, razón por la que se juzgó conveniente hacer mención de ella.

Por lo que se refiere a la equidad, se consideró la tesis, a la que nos hemos adherido varias veces, de que no es una fuente formal del derecho,

sino una regla de interpretación, pero llegamos a la conclusión de que buscar la regla del caso concreto apartándose o adaptando las normas generales, era una forma de complementación o adaptación del orden jurídico, lo cual, por lo menos, constituía un caso de frontera.

Finalmente, el artículo 17 no contempló los contratos colectivos y los contratos ley, no obstante una observación que hicimos en alguna ocasión, porque se trata de fuentes formales particulares cuya vigencia se limita a la empresa o rama industrial para la que fueron creados; para evitar confusiones habría sido necesario establecer que no podían extenderse a otras empresas o ramas de la industria, lo que podría entorpecer su desarrollo.

La interpretación es la segunda de las funciones del jurista y es tan bella y aun más hermosa que la actividad creadora de las normas. Apartados del formalismo que aísla el derecho de la realidad que le dio vida, creemos indispensable que el intérprete se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues entonces podrá aprehender el sentido de las normas.

No debe perderse de vista que el nuevo derecho no está formado por normas teóricas salidas de leyes o libros extraños, sino por normas que expresan las necesidades y los anhelos de la clase trabajadora.

De estas consideraciones sacamos la conclusión de que la interpretación de la Ley del Trabajo no deberá hacerse con apoyo en las doctrinas de los maestros extranjeros, porque ellas están referidas a otras realidades y a otras normas. Conviene todavía añadir que el legislador asignó al nuevo derecho una finalidad específica, que es resolver el problema de la existencia de los trabajadores, condición para el ejercicio de las actividades del espíritu.

El artículo 18 es el fruto de las anteriores reflexiones, por lo que en él se consignó la teoría que se llama "la interpretación por los fines que persiguen las normas", que son "el equilibrio de la justicia social". Y es igualmente en esta interpretación por los fines de las normas, en donde se apoyó el principio que previene que "en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

# CAPITULO I

## LAS FUENTES DEL DERECHO

## LAS FUENTES DEL DERECHO

Para iniciar el presente trabajo, es indispensable hacer un estudio general de lo que autores, profesores y juristas han denominado Fuentes del Derecho.

El estudio de éstas, se remonta a una dimanación con carácter jurídico, comprendiendo diferentes ramas que se individualizan para determinar las características de una rama del derecho en especial. En nuestro caso nos referiremos al Derecho del Trabajo o Derecho Social.

En primer término expondremos el concepto de Fuente después analizaremos las fuentes del derecho en general, y posteriormente nos referiremos a las Fuentes formales del derecho laboral.

## CONCEPTOS DE FUENTE DEL DERECHO

El diccionario de Legislación Jurisprudencia de Escriche define al concepto de Fuente como "El manantial de agua que brota de la tierra".

Esta definición únicamente nos dá una idea del concepto muy generalizada, sin tocar el punto jurídico. Sin embargo, al tratar de hacerlo por los juristas saltan a la vista un sin número de definiciones, coincidiendo todos con el concepto mencionado.

El Dr. García Maynes expresa que "mencionar las Fuentes del Derecho

es con la finalidad de que nada tienen que ver con el contenido de las normas del derecho, sino que son elementos 'extrínsecos' pero necesarios para la formación del derecho". (1)

El maestro Rafael Rojina Villegas en su obra "Derecho Civil Mexicano Tomo I define a las fuentes del derecho como "los diversos procesos a través de los cuales se elaboran las normas jurídicas".

El maestro García Maynes en su obra citada hace referencia a la definición tan común a que alude Claude Dupasquier: El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho".

En sentido filosófico, la palabra fuente designa la facultad inmanente en el hombre social DE ESTRUCTURAR su propia existencia dentro de un orden jurídico.

Sociológicamente, la misma expresión hace referencia a la serie de condiciones fácticas que determinan, en un proceso causal generalizable por vía de inducción a las instituciones jurídicas comunes a toda sociedad humana y a las variaciones constantes que en ellas se operan.

Dentro de la teoría jurídica, por fuentes del derecho se alude tanto a la voluntad creadora de normas jurídicas como el acto concreto de creación normativa y al modo específico de manifestarse las normas mismas.

ANDRES BOTAS.— Añade que el problema de las fuentes del derecho es pues el problema de la soberanía: es un problema político sobre el cual no cabe una doctrina jurídica. La fuente del derecho está en las realidades sociales, o sea, más allá de la soberanía. Las realidades sociales influyen naturalmente sobre la voluntad soberana que, a base de ellos elabora el derecho y por lo tanto es su fuente como es fuente de agua un manantial y no la lluvia que ha creado el agua que en tal manantial sale a la luz" (2).

(1) "Introducción al estudio del Derecho".

Eduardo García Maynes.

(2) Citado por Ballvé Faustino "esquema de metodología del derecho", Ed. Botas. México 1965, Pág. 94.

## FUENTES GENERALES DEL DERECHO

Fuentes reales.— Son los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas.

Fuentes históricas.— Se aplica a los documentos, inscripciones, papiros, que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

Fuentes formales.— Son los procesos de creación de las normas jurídicas.

### FUENTES FORMALES GENERALES.

- a).— Legislación.
- b).— Costumbre.
- c).— Jurisprudencia.
- d).— Doctrina.

### FUENTES FORMALES DEL DERECHO LABORAL

- a).— Legislación.
- b).— Costumbre.
- c).— Jurisprudencia.
- d).— Doctrina.

### FUENTES FORMALES ESPECIALES DEL DERECHO LABORAL.

- a).— Contrato Colectivo.
- v).— Contrato Ley.
- c).— Sentencia Colectiva.
- d).— Legislación de los estados
- e).— Principios derivados  
de la Ley del Trabajo.
- f).— Igualdad de salario.
- g).— Igualdad de condiciones  
de trabajo.
- h).— Tratados internacionales.
- i).— La Ley Federal del  
Trabajo de 1931
- j).— La Equidad.

LA LEGISLACION.— Es el proceso por el cual uno o varios órganos del estado promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se les da el nombre específico de leyes.

Al respecto el Profesor García Maynes expresa que la Ley no debe considerarse como una fuente del derecho (1).

La Ley en su elaboración reúne diferentes etapas necesarias para llegar a su culminación encontrándose reglamentadas en la Constitución Política Mexicana.

El artículo 71 Constitucional establece que la INICIATIVA de las leyes compete al:

- a).— Presidente de la República.
- b).— A los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión.
- c).— A las Legislaturas de los Estados.

Dentro de esta clasificación podemos referirnos a una más en cuanto a la persona que presente la iniciativa. Esto propiamente se refiere al trámite que se sigue cuando son presentadas por el Presidente de la República, por las Legislaturas de los Estados, o por las Diputaciones de los mismos Estados, en estos casos pasarán a comisión; en cambio, las que presenten los Diputados o Senadores se sujetarán a los trámites que establezca el Reglamento de Debates.

**DISCUSION.**— Puede ser total o parcial, y es el acto por el cual las Cámaras aceptan un proyecto de Ley.

**SANCION.**— Es la aportación de una iniciativa por el Poder Ejecutivo, y debe ser posterior a la aprobación del proyecto por las cámaras. Sin embargo, puede suceder que el Presidente de la República niegue el Derecho de veto, pero siendo así esta facultad no es absoluta.

**PUBLICACION.**— Es el acto por el cual la Ley ya aprobada y sancionada se debe dar a conocer a quienes deben cumplirla.

### LA COSTUMBRE.

Al tratar de considerar a la costumbre como fuente del derecho, encontramos que para su aplicación es necesario considerar diversos factores que en cada rama del derecho son diferentes.

Para considerarla como fuente formal independientemente de los factores antes mencionados, se exigen por algunos autores, las siguientes características.

(1) Ob. Cit. introducción al Estudio del Derecho.

a).— En primer término que sea un conjunto de normas que se acostumbren con frecuencia y durante un tiempo más o menos largo.

b).— Que el grupo social de donde se desprenden tales usos les de el carácter obligatorio.

Para otros autores las características mencionadas les parecen demasiado vagas y prefieren formular teorías con elementos un tanto cuantitativo filológicos.

TEORIA ROMANO CANONICA.— Sintetizan en dos, los elementos esenciales para que la costumbre deba darse como fuente del derecho.

Elemento Objetivo.— Este elemento consiste en la idea de que el uso en cuestión es jurídicamente obligatorio y debe por tanto aplicarse.

Elemento Subjetivo.— Es la práctica suficientemente prolongada de un determinado proceder. (1)

Tales preceptos quedan expresados en la fórmula romana "INVETERATA CONSUETUDO ET OPINIO JURIS SEU NECESITATIS". (2)

TEORIA DE LA FUERZA NORMATIVA DE LOS HECHOS.— El principal autor de esta teoría es Jorge Jellinek. quien permite explicar la formación de la costumbre jurídica, diciendo que Los hechos por un tiempo prolongado, hacen que en la conciencia de los individuos se forme un hábito social con la creencia de que es obligatorio; argumentando además, que lo que fue un simple uso se transforma como manifestación de respeto a un deber. (3).

Cuando se trata de definir a la costumbre considerando a los usos como pilares de aquéllas, surge la pregunta de ¿Cuándo los hábitos pasan a ser normas de derecho?.

Al respecto Kant aplica sus principios del ser y del deber ser, expresando que; "entre el mundo del ser y del deber ser media un verdadero abismo". (4)

Otros autores afirman que la costumbre no puede ser norma de derecho, mientras que el orden público no la reconozca con carácter obligatorio, ya sea en forma expresa o en forma tácita.

(1) Ob. Cit. G. Maynes.

(2) Ob. Cit. G. Maynes.

(3) Citado por G. Maynes Ob. Cit.

(4) Citado por G. Maynes Ob. Cit. Pág. 61.

El reconocimiento expreso se manifiesta en la propia ley en cambio el reconocimiento tácito, es cuando el legislador establece que a falta de precepto aplicable respecto a una determinada controversia deberá recurrir el juez a la costumbre. (3)

Comparten la misma opinión Kelsen y Planiol, Kelsen parte del principio de la estatalidad del derecho, es decir, lo que es la voluntad del estado, es lo obligatorio y tal obligatoriedad es producto de la actividad de los órganos jurisdiccionales. (4)

Planiol expresa: "No creo que sea posible crear el margen de la jurisprudencia, reglas consuetudinarias jurídicamente obligatorias. (5)

Francóis Géný.— Este autor se opone a las ideas anteriores expresadas por los diversos autores, "Piensa el ilustre maestro que la costumbre jurídica no nace de la práctica de los tribunales aún cuando reconoce que la aplicación de aquélla por los jueces es manifestación indudable de la *opini necessitatis*.

Si los tribunales aplican la costumbre es precisamente por que en su concepto corresponde a una verdadera regla de derecho, es decir, a un precepto nacido consuetudinariamente, y anterior por tanto, a las decisiones que le reconocen validez. La aplicación no constituye un acto de creación, sino de reconocimiento de la norma" (6).

El Dr. Mario de la Cueva, escribe que la costumbre no es una cuestión pura y simplemente de hecho, sólo transmite una regla de derecho positivo que impone el poder público y que en consecuencia, la aplicación de este derecho no está subordinado al arbitrio de las partes (7).

Colin y Captain concluyen que la costumbre designa el conjunto de reglas jurídicas que no han sido impuestas por el Poder Legislativo, pero que

(3) Art. 19 Código Civil.

(4) G. Maynes Ob. Cit. Pág. 61.

(5) G. Maynes Ob. Cit. Pág. 61.

(6) METHODE D' INTERPRETATION ET. SOURCES EN DROIT PRIVE-POSITIF. F. GENY TOMO I PAG. 365.

(7) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Pág. 355.

han nacido espontáneamente de las necesidades de la vida social, imponiéndose por el hábito y la tradición (1).

## LA JURISPRUDENCIA

El valor de la jurisprudencia, así como el de la Doctrina para considerarlas como fuentes formales del derecho del trabajo, es una cuestión debatida con ardor.

Debemos entender por Jurisprudencia el Conjunto de tesis sustentadas en las Ejecutorias de los Tribunales "representando en esa forma, un medio técnico de interpretación y leevación del derecho" (2).

El artículo 193 de la Ley de AMPARO DETERMINA QUE"— Las Ejecutorias de las salas de la suprema corte de justicia, constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en aquéllas se encuentre en cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros".

"Por lo tanto la Jurisprudencia procede de los órganos estatales, más concretamente, de las autoridades que deciden y en nuestra opinión, constituye una fuente formal muy importante, ya que cuando es uniforme, el poder judicial debe de reconocer su existencia y acatarla" (3).

## LA DOCTRINA

La doctrina es un conjunto de estudios técnicos o científicos en torno al derecho, que puede proceder de particulares, o estudiosos del derecho, para determinar el alcance de las normas jurídicas su interpretación o su aplicación.

El Dr. Mario de la Cueva estima que la Doctrina en todo caso es una "fuente excelente de inspiración".

El Dr. Baltasar Cavazos estima que la Doctrina es un punto de partida, y base de muchas costumbres jurídicas, y por lo tanto debe otorgársele el carácter de fuente formal.

En la Práctica considero, que tanto la Jurisprudencia como la Doctrina

(1) Rev. Mexicana del Trabajo Dic. 1968 No. 4 Pág. 82 Fuentes del Derecho del Trabajo. Citado por el Lic. Baltasar Cavazos Flores.

(2) Revista Mexicana del Trabajo.— Diciembre de 1968. Pág. 82.

(3) Idem.

tienen una doble función, ya que con frecuencia en la interpretación de las normas se recurre a ellas.

El primer aspecto a considerar es determinar el sentido de las disposiciones legales, así como el alcance de las costumbres jurídicas.

En segundo término llenar las lagunas que pudieran existir en el legislador al interpretar el Derecho.

Por otra parte, podemos entablar diferencias entre la Doctrina y la Jurisprudencia, considerando que la Jurisprudencia procede de los órganos del Estado y representa en consecuencia, una opinión autorizada. Si consideramos la unidad de criterio Jurisprudencial, es aún más valiosa como auxiliar interpretativo, ya que su probable uniformidad manifiesta un principio de seguridad de que en el futuro los casos análogos serán resueltos atendiendo a las mismas consideraciones.

La Doctrina tiene su origen en la labor llevada a cabo por los particulares, teniendo a su favor el prestigio de sus autores, de ella podría decirse que es más desinteresada que la Jurisprudencia, pues no se realiza para un caso actual, sino como una especulación científica con relación a casos pretéritos o futuros.

La Jurisprudencia tiene un carácter netamente concreto puesto que no se refiere a normas de valor general, sino que decide para determinar una controversia o situación teniendo únicamente para éste validez, o bien, para otras situaciones pero que deberán ser análogas.

La Doctrina podemos considerarla con una característica inversa a la Jurisprudencia, es decir, abstracta ya que formula reglas generales aplicables a todos los casos posibles, además su valor es absoluto.

Gény considera que "La Jurisprudencia no puede ser Fuente Formal del Derecho, debido a la posibilidad de su cambio.

Esta posición es un tanto rígida porque las posibilidades de su cambio, están sujetas a las situaciones que presenta la sociedad y ésta, son un constante cambio" (1).

Es conveniente admitir que las leyes siempre estarán sujetas a cambios, en consecuencia, una jurisprudencia puede variar, pero un tribunal consiente no debe variar en sus opiniones, porque sería una prueba de la incompetencia de sus jueces, de igual manera que no se concibe al poder Legislativo modificando cada mes la Ley.

(1) Ob Cit. Geny. Pág. 366.

El Juez conciente habrá de entender y estudiar a fondo los problemas, y la resolución que dicte, ha de ser fruto de una convicción profunda.

De acuerdo con lo expresado, la Doctrina representa mayor dificultad de la que pensamos, puesto que se trata de una "fuente excelente de inspiración", con finalidades no obligatorias.

## "FUENTES FORMALES DEL DERECHO LABORAL"

En nuestra rama de estudio, las fuentes formales del Derecho Común considerándolas en forma total chocan con las del derecho Laboral, ya que no guardan la misma jerarquía. Esto obedece a causas que son propias de las situaciones en las que se desenvuelve el Derecho Laboral, que como sabemos es eminentemente social y por consiguiente, está sujeto a los cambios que en la sociedad de trabajadores y empresas se suscitan.

La elaboración de leyes laborales, obedece originariamente a la vida del trabajador, y se formulan estableciendo un mínimo de derechos que mediante la celebración de convenios, Contratos Colectivos y Contratos Ley, pueden superarse. Este mínimo de derechos establecido, en ningún caso podrá disminuirse.

Por otra parte, el derecho laboral además de ser eminentemente social, también es consuetudinario. El concepto de costumbre juega un papel muy importante en este aspecto, ya que puede otorgar ventajas a los trabajadores buscando siempre la armonía entre el patrón y el trabajador, porque hay que admitir que es la empresa la que en un momento dado puede o no superar los beneficios a sus trabajadores independientemente de lo establecido en la Ley.

Para el estudio de nuestras Fuentes especiales, partiremos de lo preceptuado en la Ley Federal del Trabajo artículo 17: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los trata-

dos a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad".

La Ley, fuente formal por excelencia del derecho común, pierde su primacía en el derecho Laboral, ya que es un mínimo de derechos legales en beneficio de la clase trabajadora, de donde resulta que sobre la Ley se encuentra la costumbre o la Jurisprudencia, cuando otorguen mayores beneficios a los obreros.

"No es aventurado sostener que la Ley, en el campo del derecho del trabajo, tiene una importancia fundamental en cuanto establece mínimos legales, pero puede ser superada jerárquicamente por las otras fuentes formales citadas ya que si el legislador hubiere intervenido una sola vez y para siempre (al fijar la Ley), en beneficio de la clase trabajadora, lejos de haberla beneficiado le hubiera impuesto barreras infranqueables para sus nuevas conquistas; de esta suerte, podemos hablar, dentro del ámbito laboral, de salario mínimo y no de máximo, de jornada máxima y no de mínima". (1).

El artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo constituyen dentro de esta fuente, la ley, las expresiones más importantes que garantizan los derechos esenciales de la clase trabajadora, para lograr el justo equilibrio entre el capital y el Trabajo.

En consecuencia, la Ley Federal del Trabajo considerada en sí, en algunos casos puede resultar inoperante, al ser substituída por otras leyes con mayores beneficios.

La costumbre es una de las fuentes principales del derecho del trabajo, pero tiene aplicación sólo si se forma en beneficio de los trabajadores, en cuyo caso y ante la posibilidad de que exista una ley que otorgue a los obreros menores beneficios que la costumbre, lo cual sucede muy a menudo, ésta debe aplicarse por encima de la Ley.

El Dr. Mario de la Cueva define a la Costumbre Laboral como "La repetición uniforme de una práctica que venga bien a interpretar las cláusulas de un Contrato, o bien, a reformar o completar las restantes fuentes formales del derecho del trabajo en beneficio de los trabajadores".

(1) Lic. Baltasar Gayzón Flores.— Rev. Mex. Cit. Pág. 84.

Además del requisito establecida en el párrafo anterior, para que la costumbre pueda tener aplicación, es necesario que como en el caso del derecho común, reúna dos requisitos:

a).— La repetición constante de un acto, elemento material y la opinión de quienes lo realizan.

b).— La opinión de quienes la realizan, de que sea obligación el elemento psicológico denominado "LA OPINIO IURIS SEU NECESITATIS" (1).

El requisito de reconocer la obligatoriedad de las costumbres y usos, no es meramente primordial para la obtención en los beneficios de los trabajadores, ya que tanto las costumbres como los usos se imponen automáticamente, independientemente de que el trabajador o el patrón tengan conocimientos de algún uso preexistente a la celebración de una relación de trabajo.

Ejemplificando lo anterior podríamos referirnos al caso de que un trabajador llega al momento de la consumación de la relación laboral, ignorando las costumbres existentes en la empresa. A fin de año se entera de que ha sido una costumbre establecida repartir juguetes y regalos a los trabajadores independientes a las prestaciones legales; en consecuencia, el trabajador aunque en un principio desconocía tales beneficios, tiene derecho a recibir los mismos beneficios que los demás, sin importar que no se haya aclarado en el momento de la celebración contractual.

Es decir que tales beneficios nacidos del uso y de la costumbre, no necesariamente deben ser aclarados con anterioridad.

Ahora bien, para que se repete que exista una costumbre de empresa, el Lic. Baltasar Cavazos Flores, expresa: "para que se repete que existe una costumbre de empresa, que desde luego corresponde probar al trabajador, no basta que por una sola vez se otorgue el beneficio determinado, sino que es necesario que se siga repitiendo para que en el futuro pueda obligar al patrono.

El caso típico al respecto es el de la gratificación que los patronos otorgan a sus trabajadores sin estar obligados contractualmente. ¿Hasta qué momento surge la obligación de seguir dando tal gratificación? Si ésta se concede por una sola vez, independientemente de que sea considerada como parte del salario, no obliga al patrono a seguirla dando en el futuro. Si se concede dos veces, tampoco hay costumbre de empresa, pues en tal

(1) Ver página 35 de esta tesis.

caso hay repetición pero no hay 'constancia'. Entonces para que la obligación de dar la gratificación surja por ser una costumbre de empresa, se requiere que cuando menos, haya sido otorgada tres veces, pues en tal supuesto sí hay repetición constante, aunque la gratificación no haya sido dada consecutivamente" (1)

El Dr. Mario de la Cueva al referirse a la costumbre, dice que desgraciadamente cada día se va perdiendo, porque en lugar de que la mayoría de las empresas y trabajadores busquen una armonía perfecta necesaria, para tal logro, cada día surgen conflictos entre éstos, no pudiendo desarrollarse como en un principio (2).

### LA JURISPRUDENCIA.

La Jurisprudencia, para el Derecho del Trabajo, pudiera en algunos casos resultar inoperante, porque como ya se dijo, cada situación laboral constituye una relación tipo específico. Sin embargo, cuando no cambia el criterio sentado por la Jurisprudencia puede ser un medio excelente de integración del Derecho.

La Jurisprudencia procede de los órganos estatales más concretamente de los órganos que deciden y en nuestra opinión, constituye una fuente formal muy importante, ya que cuando es uniforme el poder judicial debe reconocer su existencia y acatarla.

### La DOCTRINA.

En el derecho del trabajo, esta fuente formal, constituye un valioso auxiliar en la interpretación del derecho, aún más cuando se considera que tal interpretación debe obedecer y tomar en cuenta las situaciones concretas, propias, y que en consecuencia pueden impedir la aplicación de estudios doctrinarios extranjeros.

La doctrina en nuestro medio, es decir, en la práctica de los Tribunales, se utiliza en segundo grado, porque primero se recurre a los principios generales del derecho.

(1) Ob. Cit. Rev. Mex. Pág. 84.

(2) Ob. Cit. Tomo I Pág. 75.

Algunos autores niegan a la doctrina el carácter de fuente formal así por ejemplo, el Dr. Mario de la Cueva, la considera únicamente como una fuente excelente de inspiración. Pero en la medida en que los estudiosos del derecho apoyen sus ideas en beneficio de la legislación positiva, la doctrina adquirirá relevancia como fuente formal del derecho. Por otra parte, tanto la Jurisprudencia como la Doctrina, deben colmar todas las fallas legislativas, lagunas y omisiones de los textos en vigor.

## "FUENTES FORMALES ESPECIALES DEL DERECHO LABORAL"

Además de las ya mencionadas fuentes del derecho, existen en el derecho laboral, otras fuentes que le son privatísticas y que en la mayoría de los casos superan en cuanto a su aplicación a las fuentes generales.

Entre otras, estudiaremos a las principales:

**EL CONTRATO COLECTIVO.**— El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, dispone: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

El Contrato Colectivo, "constituye una fuente especial y autónoma del derecho del trabajador y además crea el derecho aplicable a cada negociación considerada como unidad económico social" (1).

El Contrato Colectivo, no es una fuente formal con la categoría e importancia que tiene la costumbre o la jurisprudencia, ello se debe a que el Contrato Colectivo le falta el carácter de generalidad, que sí tienen las fuentes mencionadas. "Pero sí es una fuente del derecho dentro de la empresa, lo que indica que juega un papel análogo al que desempeñaban las prácticas de empresa" (2).

(1) Rev. Mex. del Trabajo Cit. Pág. 85.— Lic. Baltasar Cavazos Flores.

(2) Mario de la Cueva.— Ob. Cit. Pág. 383.

Por ser un Contrato de Empresa y por disposición del artículo 396 de la Ley Federal de Trabajo, todas las estipulaciones que se pacten en el mismo se extienden a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la negociación, aún cuando no sean miembros del Sindicato que lo hubiere celebrado.

Como fuente formal especial del derecho del trabajo, el Contrato Colectivo se encuentra por encima de la Ley, que como hemos visto, se limita a consagrar principios y derechos mínimos, y una de las funciones más importantes del Contrato Colectivo es la superación paulatina de los derechos otorgados a los trabajadores por la legislación laboral.

**EL CONTRATO LEY.**— La Ley Laboral define al Contrato Ley en su artículo 404: "Contrato Ley es el Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de patrones. con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la Industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

, 'Desempeña el Contrato Ley, una función semejante a la de la Ley y puede, inclusive extenderse a toda la República, lo que evidentemente le dá carácter de fuente formal general del derecho del trabajo" (2).

El Lic. Baltasar Cavazos Flores, expresa: "El mal llamado Contrato Ley, que desde luego tampoco es Contrato ni mucho menos Ley, en virtud de que se puede formar sin acuerdo de voluntades y más aún contra la manifestación expresa de voluntad en contrario de trabajadores o patrones minoritarios de una región e industria determinada y en consideración de que no es de aplicación general (como la Ley), es en efecto, una fuente formal especial del Derecho del Trabajo, que otorga a los obreros mayores prestaciones y beneficios que la Ley del Trabajo e inclusive que el propio Contrato Colectivo, pues supone un esfuerzo de democratización del derecho, que superando al Contrato de empresas (el Colectivo), se erige en un Contrato de Industria". (3)

**SENTENCIA COLECTIVA.**— Es también fuente formal especial del derecho del trabajo, en teoría, ya mediante ella, se crean nuevas condiciones

(2) Idem.— Mario de la Cueva.— Ob. Cit. Pág. 84

(3) Baltasar Cavazos Flores.— Rev. Mex. Cit. Pág. 86.

de trabajo que sustituyen a las que no pudieron subsistir y que dieron origen al conflicto económico.

La Sentencia Colectiva es la que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ocasión a los conflictos denominados de carácter económico, en oposición a los laudos que son dictados por dichos organismos en los conflictos de índole jurídica.

"Dichas sentencias tienen la peculiaridad de ser los únicos medios por los cuales se pueden reducir a los trabajadores los derechos 'adquiridos' o los beneficios que ya tenían concedidos, reducción que desde luego tiene como límite la Constitución y la propia Ley del Trabajo que, ya hemos repetido, concede 'mínimos' de derechos".

La reducción en cuestión puede operar en los casos extremos en que peligre evidentemente la subsistencia de alguna fuente de trabajo, pues ante tal eventualidad y sin que se desconozcan los principios mínimos legales, se considera que es preferible la disminución proporcional y equitativa de derechos, al cierre total de la empresa.

Sin embargo las sentencias colectivas de hecho, no se dan nunca en la práctica, ya que las autoridades del trabajo se abstienen, normalmente, de resolver en definitiva los conflictos de orden económico. (1)

LA LEGISLACION DE LOS ESTADOS.— La Ley Federal del Trabajo es general por tratarse de una codificación que reunió en un solo cuerpo la legislación derivada del artículo 123 Constitucional, no es posible continuar aplicando disposiciones que tuvieron su razón de ser, pero que la han perdido por no integrar una unidad. Algunos aspectos quedan compensados con las ventajas que en otros, consigna la Ley vigente y al imponerse estas nuevas cargas debió tenerse en cuenta que se suprimían otras. La idea que se desprende de la codificación, cuya misión es uniformar el derecho y convertirlo en un cuerpo único que no puede ser modificado por el derecho anterior (2).

(1) Derecho Mexicano del Trabajo.— Tomo I Ob. Cit. Pág. 371.

(2) Mario de la Cueva.— Ob. Cit. Pág. 371.

## LOS PRINCIPIOS DERIVADOS DE LA LEY DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, no es un estatuto autónomo, pues está subordinado al artículo 123 Constitucional, y por tal motivo, los principios que de ella derivan serán los mismos que se desprendan del artículo 123 Constitucional, estos principios necesariamente deben ser los principios fundamentales del derecho del trabajo que fueron la fuente del estatuto Constitucional.

Estos principios, se apoyan en las mismas ideas, necesidades vitales del trabajador y justicia social.

## EL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE SALARIO.

El artículo 123 Constitucional en su fracción VII consagra el mismo principio establecido por la Ley Laboral en su artículo 86: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

## PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE CONDICIONES DE TRABAJO.

"El principio de la igualdad de las condiciones de Trabajo, hace que el Contrato Individual de Trabajo, desempeñe en cierta forma, el papel de fuente del derecho, decimos que en cierta forma, porque el pacto individual no es la fuente del derecho pero sí la ocasión para que aplicando el principio de la igualdad de condiciones de trabajo se cree un derecho nuevo para los trabajadores (1).

### LOS TRATADOS INTERNACIONALES.

"La propia Ley Federal del Trabajo, expresa en su artículo 60.: "Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".

### LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En la práctica con frecuencia se recurre a la Ley Federal del Trabajo abrogada, para entablar las diferencias en relación con la Ley vigente, o bien si los cambios gramaticales se han originado con finalidades diversas en cuanto al sentido.

Esta Ley es un antecedente bastante claro en la interpretación de los preceptos vigentes, y una fuente de donde nacen nuevas ideas para la elaboración de las leyes posteriores (3).

### LA EQUIDAD

La equidad reviste en el derecho del trabajo, una importancia excep-

(1) Mario de la Cueva.— Ob. Cit. Pág. 371.

(3) Ver página 26 Cap. II de esta tesis.

cional, sin embargo, la propia Ley Laboral en su artículo 17 la enumera al final de todas las fuentes: Pero no por ello deja de ser menos importante.

Hace veinticuatro siglos, señaló Aristóteles el problema de la Equidad y propuso su concepto. Le siguieron los juristas romanos, y Santo Tomás de Aquino Reprodujo el concepto.

Posteriormente algunos teóricos del Derecho se han empeñado en buscar nuevas ideas, pero es en vano, porque el problema Aristotélico está siempre presente y exige la misma solución.

La Equidad es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto; consiste en la aplicación de la Justicia a los actos individualizados, en virtud de que podría considerarse válidamente, que la justicia es el género y la equidad es la especie (1).

Mario de la Cueva manifiesta sobre el particular, que siendo la justicia una idea universal que se expresa en fórmulas generales, su aplicación mecánica tendría que conducir a la injusticia, en virtud de que las fórmulas abstractas no pueden regular las condiciones concretizadas.

Preciado Hernández, al hablarnos de justicia, distingue como criterio o como virtud considerando que la justicia criterio es un objeto ideal mientras que la justicia virtud, es un hábito que tiene su asiento en la voluntad y no en la inteligencia (2).

El pensamiento del filósofo de Estagira, se resume diciendo que la equidad es la justicia del caso concreto, y que por eso, siendo lo justo equitativo, es lo mejor.

"La Equidad sirve para corregir a la justicia, pero corregir no significa modificar la justicia, sino adaptarla, lo justo y lo equitativo no son términos opuestos, pues lo equitativo es la aplicación de lo justo en vista de las circunstancias especiales. La equidad no es un principio ni una fórmula general derivada de la idea de justicia, sino un procedimiento y un resultado es la armonía entre lo general y lo particular.

Las páginas de Aristóteles sugieren la idea de un derecho que quiere ser constantemente humano que no se conforma con las páginas puramente abstractas y que exige la consideración especial de los casos particulares.

(1) Baltasar Cavazos F.— Rev. Mex. Cit. Pág. 87.

(2) Rafael Preciado Hernández Lecciones de Filosofía del Derecho.— Pág. p18.

El pensamiento Aristotélico, no quiere que la equidad sea uno de los principios, pues su misión es adaptarla a la vida, que es siempre singular" (1).

Así entendida a la equidad, desempeña una función importantísima en el Derecho del Trabajo, tal vez es su campo propio de acción.

El juez debe procurar que sus fallos sean equitativos, lo que significa que la Equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho, pero servirá también para llenar a las lagunas de otras fuentes, al adaptar la justicia a las circunstancias del caso singular. Y no será únicamente el Juez de Trabajo, sino también la autoridad encargada de dictar la sentencia Colectiva, habrán de estudiarse las necesidades particulares del grupo de trabajadores y las de la empresa afectada.

Cuando nuestro artículo 123 habla de buscar el equilibrio entre los factores de la producción quiere que la norma que regule las relaciones del capital y el trabajo se obtenga con la ayuda de la equidad.

(1) *Ética a Nicómaco*.— Aristóteles.— Citado por Mario de la Cueva.— *Ob. Cit.* Pág. 396.

## CAPITULO II

### GENERALIDADES ACERCA DEL CONCEPTO DE INTERPRETACION

## "GENERALIDADES ACERCA DEL CONCEPTO DE INTERPRETACION"

El problema de la interpretación jurídica, cuando no es incluido en cualquier parte de los tratados de Filosofía, o de Introducción al Derecho, se integra generalmente en el capítulo de la Técnica Jurídica.

El problema interpretativo surge cuando se ha de determinar la extensión y significado de un precepto jurídico en cuanto premisa mayor debajo de la cual quepa o no quepa el caso concreto que, como premisa menor, hay que encajar en el silogismo que significa el juicio jurídico.

Querer interpretar un precepto legal con anticipación a supuesta prueba ante casos determinados es casi siempre pura especulación y entretenimiento porque se pensará en todas las posibilidades de duda menos las que se presentarán en la realidad (1).

Faustino Ballvé expresa que: "El problema de los que interpretan el derecho consiste en no saber diferenciar tres aspectos esenciales:

- a).— Aspectos Teóricos (lógica o axiológica)
- b).— Aspecto Técnico (constructiva)
- c).— Aspecto Práctico (aplicación e interpretación) (2).

(1) Ballvé Faustino "Esquema de metodología del Derecho El Botas, México 1965.

(2) Idem Pág. 73.

trabajo simplificando el derecho, examinado los medios para obtener esta simplificación.

La aplicación del derecho abstracto a los casos concretos, es la otra misión de la técnica.

La destreza en ello, como toda acción individual, constituye un arte que se aprende sólo con el mero ejercicio; pero aún bajo este punto de vista, el derecho puede por el contexto de sus disposiciones, acarrear facilidades o dificultades de cierto carácter (1).

Mario Rotondi, en su obra: "Instituciones de Derecho Privado", al hablar de la interpretación, expresa:

"La interpretación es un momento esencial en la aplicación de la Ley, pues lógicamente, no se puede concebir la aplicación de una norma si no ha sido previamente interpretada.

El legislador debe seguir necesariamente la vía inductiva abstrayendo los casos particulares y concretos que se presentan y en la vida hasta formular una norma que tenga carácter general y abstracto en cuanto, debiendo aplicarse a los innumerables y diversos casos de la vida práctica, debe establecerse de forma independiente separada de las circunstancias concretas en las que el legislador se ha inspirado al establecerlas.

En teoría pues, el punto de partida del legislador es el caso singular, lo mismo que este es el punto de llegada del intérprete. Se puede decir que legislador e intérprete recorren el mismo camino, solamente que lo recorren en sentido inverso (2).

El autor expresa que el objeto de la interpretación en forma general es la voluntad del legislador, pero sobre este punto es necesario entenderse: quien formula la norma es una persona física o un complejo de personas físicas que cooperan entre sí.

Además dice que sin la material formulación por parte de personas físicas, la Ley no llegaría a existir. Pero la Ley una vez creada existe entre sí y por sí, y no puede retornarse cada vez al pensamiento del Legislador entendido como persona física, tanto más cuanto que en la práctica el con-

(1) Ob. Cit. Ballvé Faustino, Pág. 73.

(2) Mario Rotondi "La Interpretación de la Ley" "Cap. VIII Instituciones de derecho privado" Enciclopedia de Ciencias Jurídicas y sociales. Prólogo traducción y concordancias al derecho español por Facó. F. Villavicencio El Labor S. A. 1953.

tenido de la norma fruto de discusiones parlamentarias o de comisiones legislativas es, como se ha dicho, el resultado de la cooperación de varias personas que pueden tener diversas opiniones.

Lo que cuenta, por tanto, es la norma en sí y por sí y si se habla de voluntad del legislador, es únicamente como referencia abstracta y a modo de personificación de la norma.

Coviello afirma ser vano afán de hablar de diversas interpretaciones, puesto que no hay más que una sola interpretación: "entender la Ley, aunque para ello se sigan distintos medios que vienen a ser modalidades de lo mismo, tendiendo todos a un resultado invariable, indagar y precisar el espíritu de la Ley" (1).

Edgardo Peniche López, expresa que "Jurídicamente hablando, interpretar una ley, es investigar y explicar su sentido". Un Código, un artículo, necesariamente debe interpretarse aún cuando sean claros y precisos, lo que en este caso resulta completamente claro y fácil; pero cuando el sentido de la Ley es oscuro y se necesita aplicarlo, con mayor razón debe interpretarse, lo cual presenta alguna dificultad, sin que quiera decirse que puede existir legislación imposible de interpretar.

Se dan casos en que el legislador no tiene conciencia exacta de lo que desea estatuir, o bien no logra una expresión inequívoca sobre el alcance y efectos del dispositivo. Entonces la redacción defectuosa, será aclarada por el juzgador siguiendo diversos sistemas.

Algunos interpretes estiman que el texto de una Ley tiene sentido de la presunta voluntad de su autor, otros sostienen que su significado debe relacionarse con todo el sistema legal a que pertenece, significando que debe ser congruente con la totalidad del ordenamiento (2).

Gustavo Rodbruch, en su obra: "Filosofía del Derecho", al hablar del concepto "Interpretación", afirma que: Un acertijo puede tener, junto a la solución que su autor pensara, todavía otra seguida no pensada por él, y que puede ser acertada como la primera; y una jugada aislada de ajedrez puede tener, posiblemente en la conexión de todo el juego, un sentido completamente diferente de aquel que creyó el que la jugaba. Semejante a esta marcha en el ajedrez, que no está solamente determinado

(1) Citado por Edgardo Peniche López "introducción al Derecho". Ed Porrúa, S.A. México 1966.

(2) Edgardo Peniche López.— Ob. Cit .Pág. 56.

por el mismo jugador, es toda proposición cuando hablamos, el lenguaje piensa y rima por nosotros, es decir, cuando yo hablo y pienso, introduzco mis pensamientos en un mundo de pensamientos que tienen su propia y singular legislación. Tan cierto "como no estoy en situación de crearme un lenguaje y un mundo conceptual para mí solo, es igualmente verdad que lo que expreso lo pongo bajo las leyes propias del mundo conceptual en que muevo, es decir, uno a toda expresión ciertas relaciones conceptuales de las que no se me está permitido alejarme" (1).

Hay otra Interpretación que no busca la interpretación subjetiva del legislador, sino la que busca el sentido lógico objetivo de la Ley, como expresión del derecho.

De acuerdo con esta segunda postura, los textos tienen una significación propia, implícita en los signos que las constituyen, e independientemente de la voluntad real o presunta de los autores.

"Cada significación verbalmente expresada en la Ley está en conexión con la totalidad del orden jurídico positivo y, si bien las significaciones expresadas en la Ley son las que primero se perciben, ellos no son los más importantes porque están condicionados con otros" (2).

Para Savigny, la interpretación es un acto intelectual, científico, principio y fundamento de la ciencia del derecho.

Definiciones del concepto Interpretación.

Se han dado diferentes definiciones, respecto a este concepto, entre las cuales, podemos citar las siguientes:

GARCIA MAYNES.— "Interpretar es desentrañar el sentido de una expresión".

Legaz y Lacambra.— En su obra Filosofía del Derecho habla sobre la interpretación refiriéndose a una averiguación que aclare el sentido de las normas abstractamente concebidas.

Rafael de Pina.— En su libro, curso de derecho Procesal del Trabajo, nos dice que "la interpretación del derecho es la actividad intelectual encaminada a conocer el verdadero sentido de una norma jurídica, y también el resultado de esta indagación".

(1) Citado por Carlos Cossío "sustrato Filosófico de los métodos Interpretativos Santa Fé Argentina 1940.

(2) Ob. Cit. Carlos Cossío Pág. 51.

Kelsen.— En su obra "Teoría Pura del Derecho", expresa que interpretar, es determinar el sentido de la norma que se aplica".

Federico Carlos Von. S Avigny en su texto denominado "Los fundamentos de la ciencia jurídica" expone que "La interpretación puede ser determinada como la reconstrucción del pensamiento íncito en la Ley".

Josserand al respecto expresa: "El texto más lípido no podía prever todas las dificultades que pueden presentarse en la práctica: la vida es más ingeniosa que el legislador y que el mejor de las juristas. Es necesario pues, realizar la adaptación del instrumento legislativo a la práctica, a la realidad, y esta adaptación se efectúa por medio de la interpretación (I).

(I) Citado por Rafael de Pina.— Ob. Cit. Pág. 31, 32.

## MÉTODOS DE INTERPRETACION

Es bien conocido el hecho de que, a lo largo de la historia de la doctrina jurídica, se fueron formulando varios métodos de interpretación y elaborando los principios y el modo de desenvolverse cada uno de esos diversos métodos. Entre otros, se ha hablado y se ha construido la teoría de los siguientes métodos:

**Literal.**— Se atiende al significado de las palabras de la Ley, del reglamento o de la doctrina establecida en la jurisprudencia.

**El Subjetivo.**— Este método trata de indagar cuál fue de hecho lo que el legislador pensó, quiso decir, y quiso lograr con la norma por él elaborada.

**Subjetivo Objetivo.**— Este método se refiere a los casos que no parecen de hecho haber sido previstos por el legislador, en indagar, tomando como base el espíritu y los criterios que animaron al legislador, cuál habría sido la voluntad de éste si efectivamente hubiese pensado en esos casos; es decir, que consiste no en determinar lo que el legislador pensó sobre determinado punto que no tuvo a la vista, pues de hecho no pensó nada, sino en adivinar lo que habría pensado e intentado si hubiese tenido en cuenta tal punto.

**Objetivo.**— Consiste en ir a la caza del sentido que radica en la Ley misma, en sus ideas y en las consecuencias por ésta implicadas, fundándose en la suposición de que la acción creadora humana, y por tanto la

acción del legislador, posee la virtualidad de dotar a sus productos de un sentido más profundo y de más largo alcance del que el mismo legislador columbra, así, pues, ese método se propone desentrañar el sentido de las ideas contenidas en la ley, y construir con éstas, un sistema acaso no cumplido en todas sus partes por el legislador, tratando de ese modo de sacar nuevas consecuencias a medida que se presentan nuevos caos, nuevas situaciones sociales no previstas por el legislador; la apelación a la costumbre, para tomar en consideración cómo las gentes entendieron efectivamente las normas de la Ley en la interpretación práctica que les dieron mediante su conducta real.

**Histórico.**— Intenta conseguir luz buscando en los antecedentes, para hallar lo que se reputa como más auténtico sentido de una institución.

**Analógico.**— Establece primero la semejanza entre un caso claramente cubierto por la Ley y otro no previsto por ésta, investigación entonces cuál es el criterio con el cual la Ley enfoca el caso que previó y, finalmente, aplicar ese mismo criterio al caso no previsto (1).

**Método Histórico Evolutivo.**— El método histórico evolutivo, estudiado por Mario Rotondi, expresa que se encuentra alejado de los excesos de la libre interpretación, que llega a legitimar la propia violación de la letra de la ley, atendiendo a una valoración arbitraria de los intereses en pugna, y de opuesta, la sórdida interpretación literal que no se preocupa de las consecuencias. Es la prevalencia del espíritu sobre la literalidad que ya afirmaba el jurista romano Celso, con la frase *ESIRE LEGES NON HOC EST VERBA TENERE SED VIM AC POTESTATEM*, y ésta es la norma fundamental de la interpretación (2).

(1) Citados por Luis Reaséns Siches *Nueva Filosofía en la interpretación del Derecho*. Fondo de cultura económica.— México-Buenos Aires.— Pág. 169-70,

(2) *Ob. Cit.* Mario Rotondi. Pág. 74.

## CLASES DE INTERPRETACION

**Interpretación Judicial.**— Es la que emplea el Juez en su tarea de aplicar la Ley a los casos concretos que se le presentan a su conocimiento.

En esta interpretación, es en donde tienen lugar los métodos interpretativos, en virtud de la concretización que hace el juez de los principios generales al aplicarse a las situaciones particulares.

**Interpretación Doctrinal.**— Es la realizada por los abogados, o por cualquier particular, esta interpretación solo posee valor en la medida que constituye en estudio sobre determinado texto legal, pero carece en lo absoluto de obligatoriedad.

**Interpretación de Autoridades y Funcionarios.**— Esta es un tipo especial de labor interpretativa, que es desarrollada por los funcionarios y jefes de las oficinas gubernamentales sobre las leyes que versan, respecto a soluciones propias.

Esta es la interpretación de las leyes realizadas por las autoridades dependientes del Ejecutivo con motivo de los trámites, registros, autorizaciones

En esta gran cantidad de negocios que se ventilan en las oficinas gubernamentales, han de cumplir con innumerables requisitos que señalan las leyes, sus gestiones deben seguir una secuela determinada, y aún más sus

solicitudes y promociones deben complementar requisitos y formas determinadas, ya no señaladas por las leyes propias sino por la propia dependencia.

Esta interpretación de autoridades y funcionarios, debe hacerse cuidadosamente y conforme a la letra de la ley, es decir que no debe admitirse el que se realicen interpretaciones de tipo extensivo, ni restrictivo, sino que tal interpretación debe hacerse apegada estrictamente al texto de la ley, pues tales autoridades no pueden so pretexto de interpretar la ley, modificarla o corregirla, y mucho menos aumentarla. Por otro lado, sin destruir el contenido de las leyes, tal interpretación debe hacerse tratando de facilitar a los particulares la ventilación de sus asuntos y no como acontece por el contrario, tratando de obstaculizarlos.

Esta interpretación, es obligatoria, siempre y cuando se apegue a los textos legales.

Interpretación Auténtica.— Es la efectuada por el legislador, mediante una ley que le indica la forma en que debe interpretar dicha ley

O dicho de otra forma, la interpretación auténtica es aquella que "mediante una norma puede producirse la interpretación de la propia ley. Esta interpretación no tiene carácter obligatorio ni aún cuando su interpretación sea dudosa.

Sin embargo, como característica de la norma interpretativa en relación con otras normas es que por necesidad lógica tiene efecto retroactivo".

Interpretación Restrictiva.— Esta interpretación lleva a comprender bajo una norma relaciones de la misma naturaleza, como cuando reconocido el carácter meramente ejemplificativo de una enumeración de supuesto hechas por el legislador, deban entenderse otros casos como comprendidos en la norma aunque no hayan sido expresados. (I).

(I) Ob. Cit. Mario Rotondi. Pág. 91.

## ESCUELA DE LA EXEGESIS.—METODO EXEGETICO.

La inspiración para este método que se sigue a través de la escuela de la exégesis, se inspira en una memoria L'AUTORITE DE LA LOI leída por el jurista francés Blondeau en el año de 1841, ante la Academia de Ciencias Morales y Políticas.

"Según Blondeau las decisiones judiciales deben fundarse exclusivamente en la Ley, y sólo admite la interpretación considerando a ésta en el sentido de exégesis de los textos, rechaza las falsas fuentes de decisión con las cuales se pretende substituir la voluntad del legislador. No reconoce costumbres, doctrinas, situaciones existentes, al grado de considerar que si un juez con los hechos que se le presentan, duda de su voluntad, debe abstenerse de juzgar y rechazar toda petición" (1).

Entre los seguidores de esta escuela podemos citar a: Demante, Marcadé, Demolombe, Aubry et Reau, Laurent, y Baudry La cantinerie.

La palabra exégesis significa en un alto sentido, descubrir la intención de los legisladores.

Esta escuela fué sustentada fuertemente, debido a la circunstancia de

(1) Citado por Carlos Cossío.— "El sustrato filosófico de los métodos interpretativos.— Pág. 82.

tipo social que imperaba y que conocemos con el nombre de "época de las grandes codificaciones".

Sobresale en esta etapa, la promulgación del Código de Napoleón, en el que los juristas afirmaban que era imposible que no estuviera previsto en éste algún caso, y que lo que la Ley omitiera sería raro, además toda circunstancia podría resolverse por Analogía.

Para poder aplicar este método, hay que seguir paso a paso los textos legales, hasta encontrar el pensamiento de quienes lo formularon.

La interpretación en este método, no cabe admitirse, debe entenderse como una mera aclaración de los textos (2).

La escuela de la exégesis tiene suficiente relieve en el pensamiento jurídico, como proyección de la ideología de la revolución francesa y de la época codificadora. En este método se exalta el valor del derecho positivo y más concretamente el de la ley escrita.

Consideran al Corpus Iuris Civilis y al Código de Napoleón, no como un derecho, sino como el propio derecho.

La exégesis consiste en un estudio directo y principalmente analítico de los textos, trazados los antagonismos y paralelismos entre las diversas normas. La interpretación de que se valen es literal, renuncian a toda interpretación personal, y la autoridad de la Ley los subyuga.

"Las características de este método son:

a).— Las Glosae, anotaciones de carácter aclaratorio interlineadas o marginales, interpretativas o simplemente grafaticales, destinadas a explicar el sentido del texto legal.

b).— Las summae, son glosas que resumen el contenido de un cuerpo legal o bien de alguna de sus secciones y tienen ciertas visas de intento de sistematización, la que se ve más clara en las "distinciones".

c).— Por medio de los brocarda, formulaban reglas generales con el fin de hacer desaparecer las antinomias (1).

El método en esta escuela tiende a separarse del análisis literal, con los comentaristas, se estudiaron las fuentes del derecho Romano, a través de

(1) Antonio Hernández Gil "Metodología del Derecho" Ed. Rev. de Derecho privado. Madrid. S/F/ Pág. 50.

(2) Ob. Cit.— Mario Rotondí.— Pág. 85.

la interpretación por los glosadores, procurando adaptarla a las nuevas necesidades de la época.

Lo que caracteriza a estos jurisconsultos es la utilización del método escolástico, no siempre en sus formas puras sino más bien en las degeneraciones que padece y excesos en que incurre en los siglos XIV y XV cuando la escolástica, después de haber llegado a la cumbre en la *SUMMA THEOLOGICA*, se estancaba viviendo solamente de su propia substancia, niega el principio de la indagación racional.

En general, en el ambiente científico y filosófico de la época sobre todo en su fase posterior, es sintomática la renuncia implícita a la resolución por el propio juicio de los problemas filosóficos, así como la preponderancia otorgada a la dialéctica sobre las otras esferas del deber y el abuso de un ergotismo inverosímil que incide en sutilizas improductivas. Se analizan con prodigalidad cuestiones secundarias, están a la orden del día las divisiones y subdivisiones, las antítesis y los distingos.

Este método facilitó la introducción de nuevos pensamientos jurídicos en la teoría y en la práctica, puesto que se ajustaban con facilidad en reglas generales y se desarrollaban, partiendo de estas, por más que se incurriera en divagaciones y faltas de sistema y en una confusión de las operaciones lógico formales con el conocimiento real.

La *Escuela de la Exégesis* surge en Francia a raíz y con motivo de la publicación del Código de Napoleón, que es su antecedente inmediato, hasta que fue eliminado por la escuela científica, y en particular por la obra fecunda y renovadora de Gény.

La escuela de la Exégesis y el Código Napoleónico, son consecuencia y exponente de la revolución francesa.

La escuela francesa exegetica, está dividida en tres fases:

- a.— Fundación 1804-1830
- b.— Apogeo 1830-1800
- c.— Decadencia 1880-1900

*Las notas distintivas de la escuela son:*

I.— El derecho positivo lo es todo y todo el derecho positivo está constituido por la Ley.

## II.— Culto al texto de la Ley.

Al respecto y al hablar de la fé ciega al texto de la propia de los exégetas, cabe mencionar las palabras de BUGNET: "Yo no conozco el derecho civil; y no enseño más que el Código de Napoleón.

DEMOLOMBE, seguidor de la escuela francesa correspondiente a la frase de la decadencia expresó: "mi divisa, mi profesión de fé es ésta: los textos sobre todo" (2).

Interpretación dirigida a buscar la intención del legislador, en la escuela de la exégesis, se rebate, diciendo que "los códigos no dejan nada al arbitrio del intérprete, estos no tienen por misión hacer el derecho, está hecho". Detrás de la ley no hay más que esa intención que constituye toda la fuente del derecho positivo y es preciso traducir. El trabajo del legislador le compete a él solamente, de admitirse una interpretación creadora, los autores y los magistrados usurparían el poder de aquél (3).

AUBRY, en un discurso pronunciado en 1857 en la Universidad de Strasburgo afirma que: "mientras en un principio se sujetan los intérpretes a la letra, después se busca el espíritu", pero advierte: "la misión de los profesores llamados a prestar enseñanzas en nombre del estado es la de protestar con medida, sin duda, mas también con firmeza, contra la innovación que tienda a substituir por una voluntad extraña, la del legislador, quien dice codificación, dice adopción al principio fundamental consistente en que el derecho de hacer la ley corresponde exclusivamente al legislador, es decir, que ante la voluntad expresada en su obra la Jurisprudencia de los tribunales, como la ciencia de los tratadistas, pierden en absoluto la independencia desde el punto de vista de la significación del derecho positivo, aún cuando conserven una limitada libertad respecto a la crítica (4).

Posteriormente al encuentro de la intención del legislador, hay que dar a la norma la extensión de que sea susceptible, sirviéndose de un proceso deductivo; y sin más punto de apoyo que el raciocinio y la habilidad dialéctica, por lo que se pudo pensar que los artículos del Código son teoremas cuyo alcance entre sí hay que demostrar y deducir sus consecuencias, hasta

(2) Citados por Hdez. Gil.— Ob. Cit. Pág. 57.

(3) Hernández Gil.— Ob. Cit. Pág. 57.

(4) Hernández Gil.— Ob. Cit. Pág. 58.

el punto de que el verdadero jurista es un geómetra y la educación puramente jurídica es puramente geométrica.

Se niega valor a la costumbre, las insuficiencias de la ley se salvan a través de la ley misma, mediante la analogía.

En suma, se atribuye al derecho un carácter eminentemente estatal, las leyes naturales solo obligan en cuanto sean sancionadas por los escritos. No hay mas equidad que la de la Ley ni más razón que la de ésta.

La virtud metodológica de la escuela de la exégesis, es una repercusión del espíritu que animó a la obra codificadora (1).

Bonnetcase no está de acuerdo en concederle a la ley extensión absoluta para la solución de todos los casos posibles, por lo tanto, rechaza la teoría de la escuela de la exégesis. A este respecto expresa: "El elemento legal desempeña un papel importante en materia de derecho positivo, pues decir de otra manera sería ir contra la constitución misma"(2).

Considera también Bonnetcase que la ley tiene un "alcance esencialmente limitado porque a pesar de su fórmula abstracta no tiene en vista más que una categoría determinada de interés objetivo porque la ley, una vez que sale de las manos del legislador constituye un documento que vale por sí mismo sobre la doble base de su texto y del fin social que la ha hecho necesaria en el concepto de que ese fin es el que se ha perseguido en el momento de la elaboración de la Ley". (3).

El método Bonnetcase podrá afirmar es objetivo ya que considera principalmente el texto para la tarea de la interpretación y no basa sus consideraciones en la voluntad legislativa.

La obra de François ha sido calificada como la doctrina acaso más minuciosamente elaborada sobre los problemas con los que se enfrenta el jurista práctico. Cuando publicó en 1899 el primero de sus grandes libros, Método de Interpretaciones y Fuentes en Derecho Privado Positivo, todavía predominaba en Francia, al menos en principio, la tesis de que las disposiciones de los códigos, especialmente del código civil, comprendían todas las reglas necesarias para resolver cualquier problema jurídico que pudiese plantearse; y consiguientemente seguía suponiéndose que la función de los abogados y los jueces consistía y debía consistir exclusivamente en interpre-

(1) Ob. Cit. Hdez. Gil.— Pág. 50

(2) Citado por Carlos Cossío O. Cit.

(3) Idem.

tar por medio de los métodos lógicos tradicionales, esto es, de educación alogística, las normas y los principios contenidos en el código. Claro que de hecho la realidad había venido siendo muy diferente de aquello que se suponía. Mas parecía regir como sobreentendida una especie de conspiración del silencio sobre el hecho de que los abogados y los jueces con frecuencia hacían cosas muy distintas de aquella mera labor de mecánica deductiva. Fue Gény quien descorrió la cortina y mostró con plena evidencia que la interpretación judicial del Código Civil Francés había sido mucho más creadora de lo que se creía según aquel supuesto. Gény puso de manifiesto vigorosamente que la ley no es tanto la expresión de un principio lógico, sino más bien una manifestación de voluntad. Por lo tanto, parece razonable que en la aplicación del Derecho se debe tratar de esclarecer cuál fue el propósito del legislador. Ahora bien, la experiencia demuestra cumplidamente que la ley escrita es incapaz de resolver todos los problemas suscitados por las relaciones sociales, ni siquiera aquellos casos que parecen caer de lleno dentro del ámbito de lo previsto por la Ley, porque incluso en esos casos es necesario investigar las realidades sociales concretas, para que la aplicación de la ley a ellas produzca los resultados intentados por el legislador.

Ahora bien, como muchas veces de hecho la ley no contiene normas que puedan resolver el caso concreto planteado, entonces hay que acudir a otras fuentes suplementarias, las cuales son tres, ordenadas jerárquicamente como sigue:

a).— La costumbre

b).— La autoridad y la tradición, tal y como han sido desenvueltas por la jurisprudencia de los tribunales y la doctrina.

c).— La libre investigación científica.

Aquí interesa prestar-especial atención a la última de esas fuentes suplementarias, la "libre investigación científica". Sin embargo, antes de exponer en qué consiste la "libre investigación científica", conviene anotar que Gény puso claramente de manifiesto, sin dejar ninguna duda, que tanto los desenvolvimientos de la jurisprudencia judicial como también el desarrollo de la doctrina incluso en la época en que aparentemente se estaba bajo el fetichismo de que el Código contenía solución para todos los problemas, y de que sus normas constituían algo definitivamente esta-

blecido, fueron modificando a veces sustancialmente el sentido originario de los principios establecidos por el Código.

Advierte Gény que incluso en los casos en que el juez se encuentra con normas legislativas o consuetudinarias, o con precedentes jurisprudenciales o doctrinales, queda siempre un amplio campo de problemas, frente a los cuales el juez tiene que elegir entre varias soluciones posibles. Para decidir entre esas varias soluciones posibles, el juez tiene que valerse también de la libre investigación científica.

Así, pues, la libre investigación científica sirve para guiar al juez en los casos de lagunas, como también para orientarle cuando el orden previamente formulado (leyes, costumbres, jurisprudencia etc.), no le ofrece una única solución, sino la posibilidad de varias decisiones, respecto de cuál decisión entre éstas es la que debe elegir.

#### LIBRE INVESTIGACION CIENTIFICA DE GENY

La "libre investigación científica" es libre, porque no está sometida a una positiva. Es científica, porque solamente puede hallar bases sólidas en los elementos objetivos descubribles por la ciencia.

La "libre investigación científica" debe basarse en los tres criterios siguientes:

- 1).— El principio de la autonomía de la voluntad;
- 2).— El orden y el interés públicos;
- 3).— El justo equilibrio o armonización de los intereses privados opuestos.

Respecto del último criterio enunciado, el relativo al equilibrio o la armonización de los intereses privados, Gény dice que el juez debe considerar la fuerza respectiva de esos intereses, pesarlos en la balanza de la justicia, de modo que sepa a cuál de ellos debe otorgar preponderancia, para lo cual habrá de tomar en cuenta las convicciones sociales vigentes, y entonces resolver de modo que se produzca el equilibrio debido.

La función de "la libre investigación científica" en la tarea del juez consiste en distinguir entre los ingredientes de las normas jurídicas, aquellos que son o bien como hechos reales, o bien como hechos históricos, o bien como principios racionales, o bien como aspiraciones ideales, siendo los

cuatro objeto de conocimiento científico, por una parte, y aquellos otros ingredientes que son contruidos por la voluntad humana, por otra parte, los cuales, consiguientemente, constituyen una técnica practicada por el intérprete, la cual permite a éste un amplio poder de creación, de transformación y de desarrollo para poder producir preceptos superlativamente flexibles y diversificados.

Veamos un poco más de cerca las cuatro clases de datos apuntados por Gény.

Por datos reales, Gény entiende las condiciones de hecho en las cuales se encuentra situado el género humano, perceptibles por observación, tales como por ejemplo las realidades físicas biológicas y psicológicas, incluyendo los hábitos sociales y las tradiciones.

Bajo la denominación de datos históricos, Gény comprende todos los hechos que son el producto de la evolución histórica, que determinan las situaciones sociales concretas.

El dato racional consiste en el conjunto de principios racionales postulados por la naturaleza del hombre: algo así como unas normas básicas de Derecho Natural, las cuales comprenden la idea de la justicia, el respeto a la vida humana, el desenvolvimiento de las facultades del hombre, las libertades fundamentales, como la libertad de pensamiento, la autonomía personal, etc.,

Lo que Gény llama dato ideal comprende todas las aspiraciones humanas que en un determinado momento tienden a imprimir una dirección especial a las relaciones jurídicas. A diferencia de los datos racionales que son universales e inmutables, los datos ideales son varios y cambiantes, según las diversas situaciones y las épocas sucesivas. Advierte Gény que los datos ideales en parte entran en la esfera de la técnica jurídica, lo cual constituye lo que Gény llama lo construido.

## LA ESCUELA HISTORICA

La Escuela Histórica, como su nombre lo indica, lo histórico. A lo racional opone lo irracional; a lo reflexivo lo espontáneo; a la idea el sentimiento, y ve en el derecho no un juicio de la razón o una decisión de la voluntad sino un futuro de la cultura. Rechaza lo abstracto y proclama el imperio único de lo concreto, de forma que no existe el derecho, sino este

o aquel derecho; desestima lo general o lo genérico, y proclama lo singular o específico, pero al propio tiempo opone a lo individual lo colectivo.

Consideran a la Historia como una profunda concepción en la evolución de la vida de un pueblo (1).

"La actitud metodológica de la escuela histórica se cifra en poner de relieve como aspecto, único esencial del derecho y de su ciencia, el histórico". El motivo que inspiró a los seguidores de esta escuela denominarse así, únicamente se debió a que consideraron que por haber sido descuidado principalmente el elemento histórico, pedía ser, desde luego, rehabilitado y restablecido.

Esta escuela afirma que cada período de la historia de un pueblo es continuación y desarrollo de las edades pasadas, cada edad no cae arbitrariamente y por sí su propia vida, sino es indisoluble comunidad con el pasado; ya de reconocer en sí algo dado ya, lo cual es necesario.

La edad presente es también un miembro de ese todo superior. De ahí que la historia no sea mera colección de ejemplos políticos y morales, sino el único conocimiento para el camino de nuestro propio estado. No se trata por consiguiente, de que contemplado lo acaecido, nos sea doble decidirnos por lo bueno y rechazar lo malo. No, su poder mayor resulta completamente imposible rechazar lo existente, que nos doma de una manera fatal, de suerte que, aunque podamos hacernos ilusiones sobre ello no podemos variar lo.

Trasladando esta visión de conjunto a la materia jurídica, aparece que las concepciones anti-historcistas entienden que el derecho puede ser creado en cada momento por el arbitrio de las personas investidas del poder legislativo, con completa independencia del derecho de los tiempos pasados.

La escuela histórica estima que está dada por el pasado de una nación; no sin embargo de una manera arbitraria. Es decir, el derecho es fruto de una ininterrumpida tradición, exponente de la vida en su doble y elemental dimensión de espacio.

Pero con ello no se cierran las puertas a toda idea de progreso, la propia creencia de la continuidad histórica lo impide. Cada época habrá de mantener fresca y rejuvenecida esa materia jurídica nacida en virtud de una necesidad interna.

La aportación de la escuela histórica no consiste en haber cultivado la

(1) Ob. Cit. Hernández Gil.— Pág. 68.

historia del derecho sino en haberla considerado formando parte integrante y esencial del derecho.

FEURBACH.— Explica: "la historia como se ha producido es una cosa en la sucesión del tiempo, pero no enseña lo que es esta cosa y su razón de ser; lo que pertenece a la historia se reputa muerto, establece que siendo el pasado la causa inminente del presente, el estado actual del derecho no es sino el resumen completo de principios e instituciones jurídicas en constante desarrollo histórico (1).

## POSTULADOS GENERALES DEL METODO HISTORICO

I.—El empirismo.— El derecho se presenta como algo externo, real, dado, objetivo su conocimiento se deriva de la experiencia. No existen principios jurídicos apriori, es decir independientes de la experiencia con valor axiomático.

II.—Causalidad y Determinismo.— Todo fenómeno tiene una causa. Los actos humanos están ligados de tal forma que lo posterior está determinado por lo anterior.

Las leyes se producen en virtud de una necesidad y no se puede contemplar en un determinado momento, sino integrado en el pasado y orientado hacia el devenir.

III.—Irracionalismo.— Relativismo.— El derecho es un cuerpo orgánico, natural. Así surge y vive en constante producirse, hacerse y rehacerse; sometido, pues, a mutaciones que nada respetan (2).

La escuela histórica presenta dos postulados importantes:

a).— Una posición contraria al derecho natural.

b).— La repulsa hacia la codificación.

La escuela histórica valoriza de sobre manera el derecho consuetudinario, todo el derecho positivo tiene existencias y realidad en la conciencia del pueblo que se manifiesta y reconoce.

(1) Citado por Hernández Gil.— Pág. 71 Ob. Cit.

(2) Stahl. Historia de la Filosofía del Derecho trad. española S. A. Pág. 666  
Citado por Hernández Gil.

La costumbre no engendra el derecho positivo, pero le manifiesta, lo exterioriza, es del signo a través del cual se reconoce.

La escuela histórica limita la misión y contribución del jurista, expresan que la ley cumple una misión subsidiaria y que está al servicio del derecho; es una eventual exteriorización y garantía. El legislador no tiene la menor participación en la producción del derecho. Simplemente se limita a recoger el que fluye de la conciencia nacional.

"El jurista y el legislador no son sino los órganos de la conciencia nacional", y su tarea consiste en reconocer exactamente su dominio y entresacar de sus enseñanzas generales el elemento positivo. El precepto determinado que ha de aplicarse en cada caso (2).

## METODO LOGICO JURIDICO

Esta dirección metodológica, arranca de la escuela histórica e impera durante el siglo XIX principalmente en Alemania e Italia.

Dogmática jurídica, equivale a lógica jurídica, y tiene por objeto el integrar el material positivo sobre que opera en conceptos jurídicos para fijar después los principios generales es decir, los dogmas que señalan las líneas dominantes del conjunto. Primero inductivamente, partiendo de las disposiciones particulares, se busca lo que hay en ellas de particular y homogéneo, hasta conseguir los principios en que todas aquellas converjan unitaria y orgánicamente; después deductivamente, se extraen las consecuencias que tales principios o dogmas extrañen los cuales ejercen su imperio en el total ordamento jurídico de que se trate, de forma que cualquier caso que ya de ser resuelto, ha de considerarse conforme a las exigencias, de tales dogmas.

Un derecho positivo dogmáticamente tratado, es un derecho reducido todo él a categorías intelectuales.

El método dogmático se cifra en un pensar lógicamente lo dado como jurídico, hasta agotar su conocimiento, pero sin rebasar la esfera de la norma.

(2) Maggiore "la doctrina de l método, jurídico e la sua revisione citado por Hdez. Gil. Pág. 104.

El carácter normativo de la disciplina jurídica es lo que, sobre todo, pone de relieve el método dogmático, y lo que en él mismo se acusa (1).

"La lógica es la doctrina del concepto, así también la dogmática no es mas que la misma doctrina del concepto transportada a la ciencia jurídica.

Los dogmas son los conceptos que se obtienen, mediante un proceso de generalización y abstracción de la experiencia jurídica. Todo dogma o concepto jurídico tiene un contenido empírico y una forma ideal (2).

#### TESIS DE IHERING

IHERING, reconocido seguidor de la corriente que estamos analizando, merece preferente consideración, ya que concreta la importancia del método.

Según Ihering, toda técnica jurídica se compendia en dos fórmulas que resumen los medios en cuya virtud conquista el jurista el dominio intelectual sobre el derecho:

a).— Simplificación cuantitativa.

b).— Simplificación cualitativa.

Cuando se habla de simplificación cuantitativa, se hace tomando como ley la economía: hacer todo lo posible con el menor número de elementos.

Dice el autor que el derecho es cualitativamente simple cuando perfectamente delimitadas las partes, se recomponen en una unidad.

La simplificación cuantitativa, se halla integrada por las siguientes operaciones:

a).— Análisis de la materia.

b).— Concentración lógica.

c).— Orden sistemático.

d).— Terminología jurídica.

e).— Empleo hábil de aquello que existe.

f).— Y. cometido de la simplificación cualitativa, que es la construcción jurídica.

(1) Maggiore "La doctrina del método Giuridico e la sua revisione citado por Hernández Gil.— Pág. 104.

(2) De francisci, dogmática e storia nell' educazione giuridica "revista internazionale di filosofia del diritto" 1923.— Pág. 377.— Cit. por Hdez. Gil Pág. 103.

De este conjunto de operaciones, se hace referencia también a la importancia del análisis, de la concentración y de la construcción.

Para explicar el cometido del análisis jurídico, Ihering, nos habla del alfabeto del derecho y de la química del derecho. Expresa que no es que se pueda lograr un alfabeto tan perfecto como el del se presentan como se puede lograr un alfabeto tan perfecto como nuevo y que constantemente se produce, hay un número de elementos simples, de modo que lo nuevo es mas bien la combinación diferente de aquellos, o bien su modificación. Hay que disolver, separar, analizar, para saber cuales son esos elementos simples.

La técnica jurídica que tiene por objeto resolver esos problemas, podría llamarse química del derecho, esto es, la ciencia que se ocupa de buscar los elementos simples que lo componen.

Los procedimientos a seguir, son la abstracción y la especificación. La abstracción, es la operación que contiene propiamente la aplicación del método analítico.

En el orden jurídico, se presentan elementos generales y particulares, que por medio de la abstracción se separan, lo individual para remplazarlo por puntos de vista generales ni por el contrario, hacer conocer lo que es en realidad individual o general, sino que conjuntamente exige la concepción exacta de lo uno y de lo otro (1).

Una vez efectuado el análisis lógico, obtenidos los principios generales, aquellos que quedan, pertenecen únicamente a la especie.

Los principios generales son equiparados por Ihering a la "atmósfera que flota por la superficie del globo y que, no estando unida a ningún punto determinado, muévase libremente y entra en combinación con todos los cuerpos (2).

Utilizando un símil, gramatical podría decirse que, en tanto las nociones concretas son las vocales, las nociones abstractas son las consonantes (3).

Expresa Ihering, que al análisis de la materia, le sigue la concentración lógica, en tanto que el análisis se descompone, en la concentración lógica, se une y compone. Consiste en derivar de especies determinadas un principio y expresarlo por medio de una fórmula nueva lógica y más energética.

(1) Hernández Gil Antonio.— Ob. Cit. Pág. 110.

(2) Hernández Gil Antonio.— Ob. Cit. Pág. 101.

(3) Hernández Gil Antonio.— Ob. Cit. Pág. 102.

El orden sistemático de la materia, consiste en hacer una clasificación de los materiales recogidos; es el árbol genealógico de las ideas, tienen importancia teórica y práctica.

La Terminología jurídica, es la designación técnica de lo conocido, una expresión técnica, evita el empleo de cien palabras.

Construcción jurídica.— Esta es la actividad más importante y que calificará el método, esta construcción, es la que hace una ciencia independiente, y es el secreto de la jurisprudencia.

Para construir, es necesario interpretar la construcción jurídica, dice Iherig, es la aplicación del método de la historia natural a la materia jurídica, su estructura cae bajo el dominio de la construcción jurídica.

## LA OFENSIVA CONTRA LA LOGICA EN EL CAMPO DE LA INTERPRETACION JURIDICA

Se ha escrito mucho en los últimos sesenta años para mostrar que el funcionamiento del Derecho no consiste en una operación de lógica deductiva, o, por lo menos, que no consiste solamente en eso. En muchos lugares; pero especialmente en Alemania, Francia, los países británicos, Hispanoamérica, y sobre todo en los Estados Unidos de Norteamérica, eminentes juristas, lo mismo teóricos que prácticos, y de muy diversas escuela, han sostenido que la vida del Derecho no es un mero asunto de lógica, ni debe serlo.

La observación patentiza que de hecho la dinámica jurídica la creación, el funcionamiento y la aplicación del Derecho, no se desarrolla como un puro proceso lógico. Las nuevas normas jurídicas, que reforman viejas instituciones o crean otras inicialmente, no pueden ser entendidas como el resultado de un proceso deductivo, en el que se extraen nuevas consecuencias de las premisas ya sentadas en el orden jurídico. Las sentencias de los tribunales, así como las decisiones administrativas, casi nunca pueden explicarse como mera deducción lógica de lo dicho en las normas generales pre-existentes.

La observación del hecho de que el legislador y el juez se inspiran en valores que son diferentes de la corrección lógica, y la afirmación axiológica de que así deben hacerlo, pueden ambas parecer claras y justifica-

das. Tal observación y tal afirmación constituyen el punto de partida, constituyen el planteamiento de un problema, que, una vez percibido, parece inexcusable abordar.

En cambio, algunos de los tratamientos dados a este problema no logran proyectar suficiente luz sobre el mismo; no consiguen hallar el camino que pueda conducir a una solución satisfactoria. El problema sigue en pie. Y es tanto más problema, porque, si por una parte parece claro que la deducción lógica tradicional hace quebrar en el reino del Derecho, por otra parte sucede que algunos de los que han impugnado el mando de la lógica tradicional allí, no se atreven a desahuciarla por completo, y no formulan con claridad sus sustitutos; no aciertan a precisar con rigor cuándo y hasta dónde debe emplearse la lógica deductiva, y cuándo no debe ser usada; ni consiguen explicar con precisión cuáles sean los criterios con los que la lógica debe ser reemplazada en estos casos.

La cuestión se complica por razón de lo ocurrido también en nuestro tiempo en otros campos del pensamiento jurídico, en los cuales se han producido dos distintos tipos de investigaciones lógicas de gran envergadura y con enorme alcance. Tenemos, por ejemplo, la teoría pura del Derecho de Kelsen, y otros ensayos de Teoría Fundamental del Derecho, bien sobre base fenomenológica (Schreier)<sup>2</sup>, o bien partiendo de principios racio-vitalistas y, por otra parte, tenemos los recientes estudios de axiomática, jurídica y de lógica y ontología formales del Derecho de García Maynez, que han abierto la exploración de una nueva zona, y que han conseguido ya resonancia mundial.

En la nueva axiomática y lógica jurídica de García Maynez hay mucho de decisiva conquista y de perenne aprovechamiento, que no es incompatible con la aceptación de que la vida real del Derecho, es decir, de sus contenidos, no es ni debe ser exclusivamente, ni siquiera principalmente, un proceso de deducción lógica.

La ofensiva, o, mejor dicho, las muchas ofensivas contra la lógica tradicional en materia de los contenidos jurídicos, se han producido inicial y principalmente en el campo de la interpretación, tanto de la interpretación práctica, como de la teoría de la interpretación, sobre todo en el ámbito de la aplicación judicial del Derecho, pero también en el de la aplicación administrativa.

Este problema, por lo tanto, se plantea con respecto a los contenidos de las normas jurídicas. Es un problema saber cuál sea el meollo del razona-

miento que lleva o debe llevar a cabo el juez para aplicar una norma general al caso singular controvertido. El mismo problema es referido a veces también al legislador, cuando éste desenvuelve en ulteriores normas los principios enunciados en otras reglas previas que siguen vigentes,

Las ofensivas aludidas han puesto de manifiesto que el acto de dictar una sentencia no consiste ni exclusiva ni sustancialmente en una operación deductiva, de lógica tradicional. Frecuentemente, lo que de hecho hace el juez no es eso, a Dios gracias, porque si lo hiciese, o cuando lo hiciese, el resultado en muchos casos sería lamentable. Consiguientemente, se dice que el juez no debe inspirarse primordialmente en la lógica tradicional, sino en consideración de otro tipo, por ejemplo, en la búsqueda de la solución justa del caso singular.

Esto dista mucho de ser nuevo. Por el contrario, se trata de un tema que, más o menos, ha estado siempre presente en el pensamiento jurídico. Pero en el último siglo se ha dado a este tema un relieve superlativo y una atención preferente, que no había tenido antes. Ahora bien, el análisis crítico de esta cuestión gira en torno al contenido de las normas, especialmente gira en torno de método, o métodos, para determinar el contenido de las normas particulares o singulares de la sentencia judicial y de la resolución administrativa. Lo que importa comprender claramente es que se trata de un problema sobre el contenido de las normas.

Sucede que en la mayor parte de las críticas sobre la insuficiencia de la lógica para la interpretación del Derecho, al hablar de lógica se piensa en las lógicas tradicionales, en la lógica pura, matemática, o en los métodos lógicos para la explicación de los fenómenos de la naturaleza.

Las lógicas tradicionales (de Aristóteles, Bacon, Stuart Mill Husserl) estudian las conexiones ideales, que son los instrumentos necesarios para conocer, para conocer ideas o para conocer realidades naturales.

Pero todas esas lógicas reunidas no constituyen la totalidad de la lógica entera, sino que la suma de todas aquellas lógicas representa tan sólo una parte del logos. Hay otras partes de la lógica: la lógica de la razón vital, de la razón histórica, la lógica estimativa, la lógica de la finalidad, la lógica de la acción, la lógica experimental. Esas lógicas son también lógicas, tanto como la aristotélica, si bien su campo de aplicación o de validez sea diferente.

En los casos de interpretación jurídica en los que se pone de manifiesto que la lógica tradicional resulta un método insuficiente, o que la aplicación

de la lógica tradicional conduce a un resultado disparatado, irritante, injusto, sentimos y comprendemos que hay razones muy importantes, decisivas, para tratar el problema planteado de una manera tal que se haga a un lado aquella lógica tradicional. Ahora bien, si sentimos que hay razones, esto quiere decir que estamos en el campo del logos. Hemos arrojado por la borda unas razones de lógica tradicional, precisamente en virtud de que tenemos otras razones que entendemos deben justificadamente prevalecer sobre aquéllas, que no parecen servir para resolver correctamente el problema. Por lo tanto, estamos dentro del campo de la razón. Entendemos que la lógica tradicional en los ejemplos aludidos no nos proporciona la solución correcta del problema, y que, en cambio, hay otros razonamientos, distintos de aquella lógica, los cuales suministran el modo correcto de resolver el problema. Nuestra mente se debate en torno a un problema de hallar lo correcto.

Si para obtener el resultado correcto no sirve la lógica tradicional, esto quiere decir que la lógica tradicional es inaplicable, por lo menos parcialmente, al tratamiento de ese problema. Pero, por lo visto, hay otras consideraciones o razones que llevan al resultado correcto. Ahora bien, esas consideraciones son razones; por lo tanto, esas consideraciones pertenecen al campo de la razón, al campo del logos, al campo de la lógica, aunque sea a un especial sector de ésta, el cual es diferente de la zona de la lógica tradicional. (1).

Cuando los métodos de la lógica tradicional son incapaces de dar la solución correcta de un problema jurídico, o que llevan a un resultado inadmisibles, frente a esos métodos no opongo un acto de arbitrariedad, un capricho, sino que opongo un razonamiento de un tipo diferente, que es precisamente el que nos pone en contacto con la solución correcta. Ese razonamiento que nos hace encontrar lo que buscamos, la solución correcta, la solución justa, es la razón, aplicable al caso; es la razón que nos permite dominar el problema. En cambio, la otra lógica, la físico-matemática, se muestra incapaz de dar la solución correcta al caso planteado.

Observa Ortega y Gasset que "todas las definiciones de la razón que

(1) Luis Recaséns Siches

"Nueva Filosofía en la interpretación del Derecho".

Fondo de Cultura económica.— México-Buenos Aires.

Páginas 128 y 129.

hacían consistir lo esencial de ésta en ciertos modos particulares de operar con el intelecto, además de ser estrechas, la han esterilizado, amputándole y embotando su dimensión decisiva. Para mí es razón, en el verdadero y riguroso sentido, toda acción intelectual que nos pone en contacto con la realidad, por medio de la cual topamos con lo trascendente. Lo demás no es sino... puro intelecto; mero juego casero y sin consecuencia, que primero divierte al hombre, luego lo estraga, y, por fin, le desespera y le hace despreciarse a sí mismo"<sup>1</sup>.

Dice Ortega y Gasset: "Al oponer la razón vital a la razón matemática no se trata de conceder permisos de irracionalismo. Al contrario, la razón histórica es aún más racional que la física, más rigurosa, más exigente que ésta, la física renuncia a entender aquello de que ella habla"(2) pues se limita a explicar nexos causales entre hechos ininteligibles, mientras que la razón vital acepta nada como mero hecho, quiero comprender.

La vida humana no es una realidad y hecha, sino que, por el contrario, la vida consiste en un hacerse a sí misma, es un tener que andar haciéndose a sí propia, para lo cual tienen que bregar con el mundo a su alrededor, con su contorno o circunstancia. Este hacerse a sí misma de la vida consiste en tener que ir decidiendo en cada momento lo que va a ser en el momento venidero. Tales decisiones consisten en elegir entre las posibilidades que el contorno nos depara en cada instante (I).

Si bien algunas de esas posibilidades se ofrecen hasta cierto punto como rutas ya diseñadas "el ejemplo dado por otras personas, o canales socialmente establecidos, costumbres, leyes, carreras, juegos, etc., hay otras posibilidades que son el resultado de una actividad imaginativa del sujeto. Esas últimas posibilidades dependen, claro es, de elementos y condiciones que el contorno ofrece, pero no están ya previamente dibujadas, sino que es el sujeto, quien tomando en cuenta lo que la circunstancia le ofrece, inventa o formula nuevas rutas de acción. Ciertamente éste es en definitiva el origen de todas las posibilidades humanas, pues todas ellas nacieron como producto de la imaginación, como el resultado de un planear para la ac-

1 José Ortega y Gasset, Obras Completas, Revista de Occidente, Madrid, Tomo VI, Pág. 46.

2 José Ortega y Gasset, Op. Cit., en la nota precedente, Pág. 49.

(I) Luis Recaséns Siches, Vida Humana, Sociedad y Derecho: Fundamentación de la Filosofía del Derecho, 3a. Ed. Editorial Porrúa, México 1953.-Pág. 59-93.

ción. La diferencia señalada consiste meramente en que el sujeto se encuentra o bien con posibilidades de acción que no han sido imaginadas por él, sino que otros imaginarios antes, o bien con otras posibilidades de acción que son el resultado de su propia invención.

Pero lo que importa es percatarse de que el reino de lo humano es siempre el campo de la acción, no predeterminada forzosamente de un modo unilateral, el reino de la acción en la que el sujeto decide dentro de un cierto margen de libertad.

El proceso de interpretación de una norma general respecto de los casos singulares, la individualización de las consecuencias de esa norma para tales casos, y las variaciones que la interpretación y la individualización deben ir experimentando, todo eso, debe caer bajo el dominio del logos de lo humano, del logos de la acción humana. No es algo fortuito, ni tampoco algo que pueda ser decidido arbitrariamente. Es algo que debe ser resuelto razonablemente. Pero para eso no sirven las razones de tipo matemático. La lógica tradicional, la de la razón pura, no sirve para tratar ni resolver tales problemas. Necesitamos otro tipo de lógica, la cual es también lógica, pero diferente de la lógica tradicional: necesitamos la lógica de lo humano o la lógica de lo razonable, a diferencia de la lógica de la racional.

Nótese que media una radical diferencia entre dos puntos de vista desde los cuales se contemple las normas jurídicas: a) desde el punto de vista histórico, y b) desde el punto de vista práctico o de aplicación del orden jurídico vigente.

En el primer caso, es decir, cuando contemplamos unas normas jurídicas desde el punto de vista histórico, las vemos como objetivaciones inertes de la vida humana pretérita, como cristalizaciones; y entonces tratamos exclusivamente de descubrir el sentido inserto en tales objetivaciones.

Por el contrario, en el segundo caso, es decir, cuando contemplamos unas normas jurídicas, como parte del orden jurídico positivo vigente, en lugar de verlas como productos cristalizados, las enfocamos como fuente para nuevas consecuencias concretas en la vida en curso, como fuente para nuevas aplicaciones a las nuevas situaciones que la realidad social presenta. Desde ese punto de vista, las normas jurídicas conjugadas con las realidades sociales siempre en renovación, tienen una dimensión dinámica, son criterios para la acción ulterior.

## CAPITULO III

ALGUNOS RESULTADOS EN CUANTO A LA  
APLICACION INTERPRETATIVA DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE  
DURANTE EL AÑO DE 1971

## ALGUNOS RESULTADOS EN CUANTO A LA APLICACION INTERPRETATIVA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE DURANTE EL AÑO DE 1971

El presente Capítulo está integrado en primer lugar, con algunos aspectos de la Iniciativa de la Ley vigente. Posteriormente expondremos una serie de consultas formuladas por Sindicatos Obreros, Patronales, y por particulares, ante el Departamento Consultivo de la Dirección General Jurídica Consultiva de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en donde he tenido la oportunidad de colaborar durante 10 meses.

Estas consultas deben formularse por escrito, según lo dispone el artículo 124 del Reglamento Interior de la propia Secretaría, quedando a criterio del Director General, dar información en forma verbal.

Generalmente los obreros y patronos así como particulares formulan consultas en forma clara, pero sucede muy a menudo, que tales consultas no sean redactadas en forma precisa dando un problema para su resolución.

Por lo anteriormente dicho, he tomado en la forma más sintética posible las preguntas formuladas, y en la mayoría de los casos, las respuestas son transcritas textualmente.

Este acopio de preguntas y respuestas corresponde a los seis primeros meses del año de 1971, tomando en consideración las consultas referentes a los artículos de mayor trascendencia social, a partir de la vigencia de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

## ASPECTOS DE LA INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

"La iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo ha sido ampliamente discutida, por los sectores interesados desde el momento en que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, presentó públicamente el proyecto respectivo, contamos con la oportunidad de estudiarlo y discutirlo. Entonces las organizaciones sindicales agrupadas en Congreso del Trabajo, presentaron sus puntos de vista; algunos de ellos recogidos después en la iniciativa presidencial, otros, en cambio, no lo fueron. Los patrones por su parte objetaron de plano, primero el proyecto y después la iniciativa; sin embargo, no formularon con precisión ni formularon sus objeciones públicamente.

Es cierto que el movimiento sindical, y esto debemos decirlo nosotros que limitamos en sus círculos con espíritu de autocrítica, no ha anticipado como era su obligación para afirmar sus exigencias, primero y para defender después la iniciativa presidencial. Los resultados aún siendo importantes, dejan mucho que decir desde el punto de vista de la clase obrera mexicana".

En la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se adoptan los medios que harán posible el cumplimiento por parte de los patrones, de la obligación de facilitar a los trabajadores la adquisición de sus casas habitación.

"La Iniciativa de la Ley que se ha sometido a consideración de esta Honorable Cámara de Senadores, en términos generales trata de llevar adelante el cumplimiento del artículo 123 Constitucional. Desde el punto de vista de su estructura formal, se divide en dieciseis títulos; nueve de ellos que se subdividen en cuarenta y cinco capítulos, contienen el sistema sustantivo de derechos, obligaciones y potestades atribuibles en lo individual y en lo colectivo a trabajadores y patrones. Tres Títulos que se subdividen en dieciseis Capítulos, concretan la institución de las autoridades del Trabajo, su jurisdicción y la determinación de su competencia. Los últimos cuatro títulos que se subdividen en doce capítulos, se refieren a las normas procesales del trabajo. Las disposiciones de la iniciativa están distribuidas en 890 artículos ordenados progresivamente, más nueve artículos transitorios.

En la iniciativa se corrigen ostensibles fallas de estructura formal, ordenándose las materias y las disposiciones relativas con sentido más lógico, lo que permitirá un manejo más fácil del Código Laboral.

La Iniciativa recoge experiencias obtenidas dentro de la jurisdicción de los Tribunales Laborales y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, durante las casi cuatro décadas de la Ley actual. Por cuanto incorpora Jurisprudencia principal, perfecciona técnicamente, el enunciado de muchas disposiciones y las actualiza en términos generales, derogando aquellas que obviamente son absolutas. La iniciativa, así mismo, introduce una numerada mejoría en las prestaciones sociales y económicas de los trabajadores, promueve la incorporación al régimen pleno del Derecho Laboral de grupos de trabajadores injustamente marginados por otras Leyes o prácticas contrarias al Derecho Social. Eleva a la categoría de normas algunas conquistas logradas por los trabajadores en las contrataciones colectivas, perfecciona los logros idóneos para que los trabajadores combatan las innovaciones patronales que los perjudican; enriquece las garantías para la plena disposición del salario; perfecciona las normas tutelares del derecho de antigüedad de los trabajadores. En alguna medida instrumenta a los trabajadores sindicalizados para la defensa de sus derechos democráticos; confiere agilidad a ciertas normas de derecho de contratación colectiva, principalmente en lo que concierne el Contrato Ley; mejora los derechos de los trabajadores derivados de resgos de trabajo; perfecciona una mejoría parcial en la competencia de la Junta de Conciliación. Mejora el sistema

de sanciones a los funcionarios de los Tribunales del Trabajo y anota los extremos de las sanciones administrativas aplicables a los patrones (1).

"En la iniciativa que se va a discutir, que se ha estado discutiendo, ciertamente se mejoran en mucho las disposiciones legales sobre el particular. Ahora los trabajadores tendrán derecho a que se les entregue la cartula de la contabilidad y sus anexos; pero todavía esta Institución fundamental para el desarrollo económico con justicia social en México, todavía no tienen un sustento legal suficiente. Mientras no se acepte la intervención de los trabajadores en la gestión industrial, la participación de los trabajadores en las utilidades seguirá siendo en muchos casos pura teoría".

Otra Institución que merece especial atención es la que se refiere al cumplimiento de la obligación de proporcionar habitaciones a los trabajadores. En nuestra opinión, dadas las condiciones de nuestro País y las necesidades de su desarrollo, debió abrirse la perspectiva desde la Ley del Trabajo, de una solución de gran alcance para iniciar y poner en marcha la reforma habitacional en México. Con las limitaciones establecidas, nos vamos a encontrar con muchas dificultades. Claro está que entre un señalamiento puramente teórico, entre una obligación hipotética, como existe ahora, y la obligación establecida en la iniciativa, hay una enorme diferencia; pero estimamos de nuestra obligación señalar como una necesidad para futuras reformas de la legislación laboral, la necesidad de que se ponga en marcha la reforma habitacional en nuestro País.

En la Iniciativa se suprime una Institución anacrónica, la del aprendizaje. Todos sabemos que muchos patrones se aprovechan de esta Institución y someten a condiciones inferiores de trabajo a muchos obreros considerándose simplemente aprendices. Esta Institución, afortunadamente, va a desaparecer de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Se introduce en cambio, un principio de capacitación y de aprendizaje. Pero aquí también nosotros consideramos la necesidad de que se registre como un antecedente legislativo, como una exigencia de la clase obrera, que la cuestión relativa a la capacitación y el aprendizaje tenga una jerarquía mayor. Hace falta que México, que es un país en desarrollo, que es un país que debe multiplicar sus fuentes de trabajo y sus aptitudes de trabajo, adopte un programa nacional de capacitación como si se tratara, por ejemplo, del servicio militar obligatorio. Todos los mexicanos, desde

(1) Senado-Diario de los debates No. 19. 27 de Nov. Pág. 15.

la escuela primaria, deben también comenzar aprender para el trabajo, para la actividad productiva (1).

"México necesita tener conciencia de que su estructura de economía mixta tiene que entenderse no como una estación de paso hacia un desarrollo capitalista, en interés de unos cuantos inversionistas nacionales y extranjeros; que esta estructura de economía mixta tiene que irse desarrollando para crear nuevas formas que conjuguen el desarrollo económico acelerado con el bienestar de los mexicanos y en estas condiciones la Ley Federal del Trabajo surge y tiene la categoría de un instrumento primordial para impulsar el progreso nacional para hacer cada vez más cierta la justicia social. Pero si estamos claros en las necesidades de nuestro desarrollo y en sus posibilidades históricas, no podemos perder de vista que la clase obrera necesita desenvolverse democráticamente para que la alianza con el poder público revolucionario con los obreros los campesinos, sea la fuerza matriz que transforme a México en un país cada vez más fuerte, en un país cada vez más justo" (2).

"El primero de mayo de 1970, entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo que fuera promulgada por el ejecutivo Federal el 23 de Diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970.

Refunde esta Ley las reformas y adiciones a la de 1931 y adelanta la solución de problemas del trabajo contemplados o no por la anterior.

El legislador consideró conveniente abandonar el sistema de las reformas que había vuelto difícil el manejo de la Ley y resolvió expedir una nueva que agota, como se dice antes, un número considerable de problemas" (3).

(1) Senado Diario de los debates No. 1927 de Nov. 1967 Pág. 17.

(2) Senado diario de los debates Cit.

(3) "La Nueva Ley" J. Jesús Castoreña. México 1970.— Ed. Botas.

## APLICACION DE LA COSTUMBRE

**PREGUNTA No. 1.— ¿PUEDEN QUITARSE A LOS TRABAJADORES CIERTAS PRESTACIONES QUE SE HAN VENIDO DISFRUTANDO DURANTE VEINTE AÑOS?.**

**RESPUESTA:** Las prestaciones a que se refiere, son por una parte, el pago de un sueldo adicional cuando uno de los seis días festivos que hay al año, coinciden con el descanso obligatorio del empleado, que en su caso puede ser cualquier día de la semana; y por otra parte, existe la costumbre de que se les pague como gratificación anual, un mes de sueldo.

Como no existe disposición expresa en la Constitución ni en la Ley Federal del Trabajo, será aplicable la costumbre que se ha venido observando, del pago de un sueldo adicional cuando uno de los seis días festivos coincida con el descanso obligatorio del trabajador (I).

Consulta No. (1)-000743-Mayo.

9/95/700.

**ARTICULO 9o.:**

**"LA CATEGORIA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS Y NO DE LA DESIGNACION QUE SE DE AL PUESTO".**

**PREGUNTA No. 1.— ¿LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA TIENEN DERECHO A LA PARTICIPACION DE UTILIDADES?**

**RESPUESTA:** El nuevo criterio de la Ley consiste en modificar el concepto que prevalecía en el sentido de dejar en absoluta libertad a los contratantes para señalar en la convención colectiva a los trabajadores de confianza, pues es jurídico que las características legales hacen al empleado de confianza y no el nombre que se le dé o el capricho de los contratantes.

Dice el artículo 9o. que la categoría del trabajador de confianza dependen de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Como la naturaleza de las actividades del personal de confianza, debe referirse a la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, todos con carácter general, en la empresa, ningún otro trabajador con distintas funciones corresponde al personal de confianza cualquiera que sea el nombre que le den los contratantes.

Por lo que se refiere a los funcionarios de la empresa que no participan en las utilidades, la nueva Ley sigue el criterio de la antigua, indicando que los directores, administradores y gerentes generales, de las empresas no participan en las utilidades, es decir las personas responsables de la vida de la negociación y que están ligadas a la vida de su destino.

En este criterio pueden comprenderse los gerentes, el superintendente, los directores, a que usted se refiere excluyendo al contador general. (1).

**PREGUNTA No. 2.— ¿PUEDEN CONSIDERARSE COMO EMPLEADOS DE CONFIANZA LAS PERSONAS CUYO TRABAJO ES LA PROTECCION Y SEGURIDAD DEL PERSONAL, EDIFICIO Y PROPIEDAD DE LA EMPRESA, CON ACCESO LIBRE A LA PLANTA PARA RELIZAR LAS RONDAS INTERIORES Y EXTERIORES DURANTE LAS VEINTICUATRO HORAS DEL DIA?**

**RESPUESTA:** Consideramos, que las funciones de los empleados de confianza las define el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo que textualmente dice:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". Pero, para establecer con exactitud quienes son empleados de confianza, debe hacerse una interpretación de lo dispuesto por el artículo citado en relación con el criterio sustentado por H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las tesis relacionadas: Quinta Epoca, Tomo XLIV, Pág. 4417.— Minera Zarco, S. A., y Tomo XLV, Pág. 3179.-R. 3275/35.- Loaisa y Manual, de las que se desprende que los empleados de confianza deben tener un Contrato estrecho con los intereses patronales y que, en cierto modo, sustituyan al patrón en algunas de las funciones propias de éste, o sea, cuando los servicios de vigilancia se relacionen con el cumplimiento estricto del trabajo, ya que un simple velador, aún cuando cuide el edificio y tenga entrada al interior de éste, no puede considerarse como un empleado de confianza.

Consulta No. (1)-000875-Junio.

9/

Establecer un límite exacto para separar al trabajador en general del de confianza, es en términos generales difícil, razón por la que deben analizarse específicamente y en particular las actividades consignadas en el contrato.

De los términos generales en que plantea usted su consulta, debe concluirse que los empleados que realicen rondas interiores y exteriores y que tienen la obligación de proteger al personal, no deben considerarse como empleados de confianza ya que se trata de labores ordinarias de seguridad que no necesariamente requieren la confianza personal del patrón (2).

Consulta No. (2)-000878-Junio.  
9/372/730.

**ARTICULOS 63 Y 64.**

**ARTICULO 63.—** "DURANTE LA JORNADA CONTINUA DE TRABAJO SE CONCEDERA AL TRABAJADOR UN DESCANSO DE MEDIA HORA, POR LO MENOS".

**ARTICULO 64.—** "CUANDO EL TRABAJADOR NO PUEDA SALIR DEL LUGAR DONDE PRESTA SUS SERVICIOS DURANTE LAS HORAS DE REPOSO O DE COMIDAS, EL TIEMPO CORRESPONDIENTE LE SERA COMPUTADO COMO TIEMPO EFECTIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO".

**PREGUNTA No. 1.—** ¿COMO PUEDE CATALOGARSE UNA JORNADA CONTINUA O DISCONTINUA, EN VISTA DE QUE COMIENZA A LAS 7 A.M., INTERRUMPIENDOSE A LAS 10 A.M., DURANTE MEDIA HORA, Y CONTINUA DE 10:30 a 15:30?.

**RESPUESTA:** Pensamos que se trata del caso previsto en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, de una jornada continua interrumpida con un descanso de media hora (1).

Consulta No. (1)-000606-Abril.  
9/102.

**PREGUNTA No. 2.— ¿DEBE COMPUTARSE COMO TIEMPO TRABAJADO, LA MEDIA HORA DE DESCANSO Y DE ALIMENTACION A QUE TIENEN DERECHO A DISFRUTAR LOS TRABAJADORES CUANDO EN LAS JORNADAS CONTINUAS DE TRABAJO, NO PUEDEN SALIR DEL LUGAR EN DONDE PRESTAN SUS SERVICIOS PARA DISFRUTARLO?**

**RESPUESTA:** La media hora de descanso y de alimentación que tienen derecho a disfrutar en las jornadas continuas de trabajo, debe computarse como tiempo trabajado cuando no puedan salir del lugar donde prestan sus servicios, para disfrutarlo.

De acuerdo con este criterio ustedes tienen derecho a reclamar el pago de los salarios, de tal manera que, si computando esa media hora de trabajo, éste exceso debe considerarse como tiempo extra laborado (2).

**PREGUNTA No. 3.— ¿ESTA OBLIGADA LA EMPRESA A PAGAR LOS TREINTA MINUTOS DE DESCANSO PARA COMER, A LOS TRABAJADORES QUE LABORAN A DESTAJO?**

**RESPUESTA:** Esta pregunta implica una confusión, por que las horas de descanso o comidas a que se refiere la Ley, se computan como trabajo, y cuando este es a destajo, se supone que se refiere a un solo tiempo.

**PREGUNTA No. 4.— ¿LOS ARTICULOS 63 Y 64 MODIFICAN LA JORNADA DE TRABAJO?**

**RESPUESTA:** Es necesario hacer notar que estos artículos se refieren a la jornada continua de labores exclusivamente.

No modifican, la jornada de trabajo sino solamente obligan al patrón a interrumpirla durante media hora de descanso de los obreros y solamente se considera, esa media hora, incluida en la jornada cuando el trabajador no puede salir del lugar, del trabajo por exigencias de este mismo (4).

(2) Consulta No. 000574-Abril.

9/

(3) Consulta No. 000143-Abril.

9/200:700(03) "70"/29.

(4) Consulta No. 000418-Abril.

9/304(03) "71"/9.

**PREGUNTA No. 5.—** ¿LA MEDIA HORA DE DESCANSO A QUE SE REFIERE LOS ARTICULOS 63 y 64, DEBE COMPUTARSE COMO TIEMPO EFECTIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO, O EN SU DEFECTO, EL TRABAJADOR PUEDE TRABAJAR UNICAMENTE EN LA JORNADA DIURNA SIETE Y MEDIA HORAS, EN LA MIXTA SIETE HORAS Y EN LA JORNADA NOCTURNA SEIS Y MEDIA HORAS?

**RESPUESTA:** Las disposiciones que ustedes citan se refieren exclusivamente a la jornada continúa y obligan al patrón a conceder media hora cuando menos de descanso.

No son disposiciones que reduzcan la jornada de trabajo sino que se dictaron para interrumpir a las jornadas continuas con un descanso recuperador de energías y solamente se computan dentro de la jornada de trabajo cuando el obrero no puede salir del trabajo mismo (5).

**PREGUNTA No. 6.—** ¿DEBE PAGARSE COMO TIEMPO EFECTIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO, LA MEDIA HORA DE COMIDA, DE DESCANSAR, O DE JUGAR DENTRO O FUERA DE LA EMPRESA, CUANDO EL TRABAJADOR ESTA EN LIBERTAD DE UTILIZARLA DENTRO O FUERA DE LA EMPRESA?

**RESPUESTA:** De conformidad con la pregunta, en la que establece que el trabajador está en libertad, debe aplicarse el artículo 64, interpretado a contrario sensu, o sea que la empresa no está obligada a computarle el tiempo como efectivo de la jornada de trabajo (6).

**PREGUNTA No. 7.—** ¿QUE INTERPRETACION DEBE DARSE A LOS ARTICULOS 63 Y 64 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESPECTO A SI EL PAGO DE LA MEDIA HORA QUE SE LES DA A LOS TRABAJADORES PARA REPOSO, COMIDA, DEBE CUBRIRSE INDEPENDIENTEMENTE DEL IMPORTE DE SU JORNADA O SEA, DEBE PAGARSE TIEMPO SENCILLO O EXTRAORDINARIO AL SALARIO DOBLE INDEPENDIENTEMENTE DEL SALARIO ORDINARIO DE LA JORNADA?

(5) Consulta No. 000419-Abril.

9/304(03) "71"/14.

(6) Consulta No. 000591-Abril.

9/

**RESPUESTA:** Consideramos que la jornada se caracteriza como tal, el lapso de treinta minutos que se dan para tomar alimentos, supuesto que no habría necesidad de interrumpirla para comer si fuera discontinua. El artículo 63 de la Ley Laboral únicamente se refiere a que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

El artículo 123 Constitucional no se refiere al descanso de la jornada continua ni a la concesión de un tiempo para comer. Es la ley del trabajo de 1931 la que establece en el artículo 63, el derecho del trabajador a que se le cuente como tiempo efectivo dentro de la jornada normal de trabajo, las horas de descanso y comidas, cuando no puedan salir del lugar en donde presta sus servicios.

Al hablar en plural de las horas de descanso y comidas denuncia la intención de considerar dos conceptos distintos, pero no precisa el tiempo de duración de esas horas.

Esta tesis se confirma con el texto del artículo 102 de esa Ley fracción I que señala las prevenciones que debe contener el Reglamento Interior de Trabajo, señala al tiempo destinados para las comidas y períodos de descanso durante la jornada. Tal parece que para distinguirlos, a uno le llama tiempo y a otro le llama período. Claro que esas disposiciones se refieren a la jornada continua.

Por otra parte, la nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 63 estableció en la modalidad de señalar un descanso obligatorio de media hora en la jornada continua de trabajo y el artículo 64 ordena al patrón computar esa medida hora como tiempo efectivo de la jornada de trabajo cuando el trabajador no pueda salir del lugar en donde presta sus servicios.

Con relación a la ley anterior, insistió en los dos conceptos de descanso y comidas, pero cambió la conjunción copulativa "y" por la disyuntiva "o" como para acenutar la diferencia o alternativa.

Y el artículo 423, al ordenar lo que debe contener el Reglamento Interior de Trabajo, conserva en principio la redacción del artículo 102 de la Ley abrogada cambiando sólo la palabra descanso por reposo y período de reposo, la volvió plural.

La exposición de motivos nada dice respecto a este cambio y tampoco respecto al artículo 64, solamente se ocupa brevemente del artículo 63 diciendo que la jornada continua de trabajo deberá interrumpirse para

conceder un reposo de media hora por lo menos, y agrega: "solución que es práctica y corriente en la mayoría de las empresas."

Esto quiere decir que el legislador se inspiró para redactar el artículo 63, en el pensamiento que expuso en el prolegómeno de su exposición de motivos, o sea, que después de observar que los sindicatos fuertes han conseguido prestaciones superiores a las legales, para la mayoría de la gran industria creando una situación de seguridad con los trabajadores de la pequeña y mediana industria, que son mayoritarios, estimó pertinentes traer a la vista los contratos colectivos más importantes del país para extraerles aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización respondan a necesidades apremiantes de los trabajadores.

En esa virtud, se estudiaron los contratos más importantes del país y nos encontramos con que todos establecen la media hora para comer interrupción a la jornada continua, como lo estableció el artículo 73 de la ley anterior, con excepción de algunos como la Fundidora de Monterrey, que al referirse a esa media hora, la relacionada con la comida y el descanso; igual la Industria Aseguradora, Aceros Planos de Monterrey; el Contrato Ley del Algodón que menciona entre una hora y hora y media en la jornada diurna, y Teléfonos de México que concede a los operadores veinte minutos de descanso después de los treinta para alimentos, pero hasta seis meses de la vigencia del contrato.

Es decir, que en la mayoría establecen la media hora para comer lo que significa, probablemente, que la comisión redactora estimó que el tiempo destinado a comer serviría de descanso.

No obstante, al cambiar la copulativa "y" por la disyuntiva "o" dejó la puerta abierta para que los obreros consiguieran en su lucha permanente, una ampliación del tiempo de descanso para la comida o un distinto tiempo para comer.

El lugar más adecuado para esos conceptos, es el Reglamento Interior de Trabajo que debe ser el producto de un acuerdo entre patrón y trabajadores.

En conclusión, si, los trabajadores no pueden salir de la empresa durante la media hora que se les concede para la comida, deberá considerársele como tiempo efectivo y, el patrón está obligado, a pagar ese tiempo con el salario correspondiente a la jornada, pero si a los trabajadores se les prolonga su jornada legal con media hora más, media hora se deberá con-

siderar como tiempo extraordinario y, por consiguiente, tendrán derecho a que se les pague como un salario doble". (7).

(7) Consulta No. 000286-Abril.  
9/304(03)"71"/11.

**ARTICULO 68:**

"LOS TRABAJADORES NO ESTAN OBLIGADOS A PRESTAR SUS SERVICIOS POR UN TIEMPO MAYOR DEL PERMITIDO EN ESTE CAPITULO.

La PROLONGACION DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO QUE EXCEDA DE NUEVE HORAS A LA SEMANA, OBLIGA AL PATRON A PAGAR AL TRABAJADOR EL TIEMPO EXCEDENTE CON UN DOSCIENTOS POR CIENTO MAS DEL SALARIO QUE CORRESPONDA A LAS HORAS DE LA JORNADA, SIN PERJUICIO DE LAS SANCIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY".

**PREGUNTA No. 1.—** ¿LA PROLONGACION DEL TIEMPO EXTRA QUE EXCEDA DE LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS, QUE SON DE 41, 42 y 46 HORAS, OBLIGA A LA EMPRESA A PAGAR AL TRABAJADOR EL TIEMPO EXCEDENTE CON UN DOSCIENTOS POR CIENTO MAS DEL SALARIO QUE CORRESPONDE A LAS HORAS DE LA JORNADA SIN PERJUICIO DE LAS SANCIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY?.

**RESPUESTA:** Como esa pregunta se relaciona con el artículo 68 de la Ley, más nos vale explicar la mecánica de dicho precepto.

La ley hace posible la prolongación de la jornada legal o contractual

(esta siempre menor que aquella), hasta por tres horas diarias en solo tres veces en una semana, es decir, por nueve horas semanarias, cuando lo requieren circunstancias extraordinarias.

Las primeras nueve horas se pagan con un ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria y las siguientes, o sea, las que constituyen una prolongación que hace exceder del tiempo extra que exceda de las jornadas, se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de sancionar al patrón (1).

**PREGUNTA No. 2.— ¿LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN DIAS DE DESCANSO SEMANAL Y OBLIGATORIOS, DEBEN CONSIDERARSE ESTE COMO TIEMPO EXTRAORDINARIO.**

**RESPUESTA:** Consideramos, que el trabajo desempeñado en días de descanso semanal u obligatorio es trabajo extraordinario en un sentido genérico pero diferente al concepto de las horas extraordinarias que se laboran después de la jornada ordinaria legal y que la ley prohíbe que sean más de nueve horas a la semana (2).

**PREGUNTA No. 3.— ¿DEBE INCLUIRSE EL PAGO DEL DIA DOMINGO EN EL PAGO DEL TIEMPO EXTRA?**

**RESPUESTA:** Nada tiene que ver el domingo con el pago de horas extras, pues éste se hace relacionándolo con la jornada ordinaria de trabajo (3).

**PREGUNTA No. 4.— ¿COMO DEBE PAGARSE LOS SERVICIOS DE LAS ENFERMERAS Y DE LOS MEDICOS, DESPUES DE TERMINADA SU JORNADA DE TRABAJO, ANTE LA UTILIDAD DE ESE APROVECHAMIENTO Y LA ANUENCIA DE LOS PROFESIONISTAS INTERESADOS?**

(1) Consulta No. 000252-Abril.

9/

(2) Consulta No. 000242-Abril.

9/304(03)“71”/1.

(3) Consulta No. 000657-Abril.

9/191/720.

**RESPUESTA:** Es indudable que la aplicación de la jornada de trabajo es lo que constituye el concepto de horas extras, y que las condiciones por servicios prestados pasen a formar parte del salario.

No obsta el criterio anterior para que ustedes pudieran aprovechar en dos distintos turnos los servicios de las enfermeras y de los doctores, como tanto les es necesario y como los propios interesados lo están solicitando. Para el efecto me permito transcribir ejecutoria dictada en el amparo directo No. 3327/1958, de Marcelo Francisco de la Rosa Anaya, resuelto el 12 de junio de 1959, por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Si un trabajador desempeña dos jornadas, su salario en una y otra es sencillo, sin que pueda alegar que las que se excedan del primer turno deban computarse el salario doble, porque el principio es que cada grupo de trabajadores para cada turno debe ser sencillo, debiendo descansar el resto del tiempo. Si trabaja más de un turno por convenir a sus intereses, debe estimarse que entra al segundo turno en las mismas condiciones en que lo hacen sus compañeros que laboran solo un turno (4).

(4) Consulta No. 000581-Abril.  
9/114/700.

**ARTICULO 71:**

"EN LOS REGLAMENTOS DE ESTA LEY SE PROCURARA QUE EL DIA DE DESCANSO SEMANAL SEA EL DOMINGO".

**PREGUNTA No. 1.— ¿CUAL ES EL SALARIO DE UN TRABAJADOR QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN DOMINGO, DESCANSO SEMANAL, EN EL SUPUESTO DE QUE EL SALARIO POR DIAS ORDINARIOS ES DE \$40.00?**

**RESPUESTA:** De acuerdo con los artículos 71 y 73 de la Ley Federal del Trabajo, le corresponde a la semana:

Días ordinarios de trabajo	\$ 240.00
Séptimo día	40.00
Por trabajar el día de descanso.	80.00
25% de los días ordinarios	10.00
	\$ 370.00 (1).

**PREGUNTA No. 2.— ¿COMO DEBE PAGARSE EL SEPTIMO DIA SI COINCIDE CON EL DE DESCANSO,**

(1) Consulta No. 000117-Mayo.  
9/89/700.

**RESPUESTA:** Consideramos que, si los trabajadores laboran el día domingo y éste coincide con el de descanso, la empresa está obligada a pagar al trabajador salario triple y la prima del 25% a que se refiere el artículo 71 de la Ley Laboral vigente (2).

**PREGUNTA No. 3— ¿A PARTIR DE CUANDO DEBE PAGARSE LA PRIMA DEL 25% QUE ESTABLECE EL ARTICULO 71?**

**RESPUESTA:** Consideramos que si los trabajadores laboran el día domingo y éste coincide con el de descanso, la empresa está obligada a pagar al trabajador salario triple y la prima del 25% a que se refiere el artículo 71.

El hecho de que entrará en vigor el artículo 71, el primero de julio de 1970 quiere decir que se aplicará a los domingos trabajados con posterioridad a esa fecha (3).

**PREGUNTA No. 4.— ¿SI EL CONTRATO COLECTIVO TIENE ESTABLECIDO UN PAGO DEL 50% SOBRE EL SALARIO BASE PARA LOS TRABAJADORES QUE LABOREN EL DIA DOMINGO, Y EL ARTICULO 71 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO UNA PRIMA DEL 25%, CUAL DEBE APLICARSE?**

...**RESPUESTA:** Se trata de dos prestaciones legales, una otorgada por la Ley y otra obtenida mediante el Contrato Colectivo, que son similares.

Por lo tanto, atento a lo dispuesto por el artículo 3o. transitorio, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, los contratos Individuales o Colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos razón por la que debe aplicarse la cláusula del contrato colectivo celebrado, que favorece a los trabajadores (4).

**PREGUNTA No. 5.— ¿QUE INTERPRETACION DEBE DARSE AL ARTICULO 71 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR?**

(2) Consulta No. 000233-Mayo.

9/87/700.

(3) Consulta No. 000216-Mayo.

9/200/700.

(4) Consulta No. 000116-Abril.

9/200:714(03)“70”/6.

**RESPUESTA:** El artículo 71 establece: "En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso sea el domingo, los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional del 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (5).

Consideramos que la prima adicional del 25% por lo menos, debe pagarse en relación al salario diario que tiene el trabajador durante los días ordinarios de trabajo.

La prima adicional ya citada, debe pagarse a los trabajadores siempre que laboren en día domingo, independientemente que sea día de descanso o día ordinario de trabajo (5).

**PREGUNTA No. 6.—** ¿LOS TRABAJADORES QUE DESCANSEN DE LUNES A VIERNES Y SABADOS, TIENEN DERECHO A COBRAR LA PRIMA ADICIONAL DEL 25% POR LO MENOS, SOBRE EL SALARIO DE LOS DIAS ORDINARIOS, POR TRABAJAR LOS DOMINGOS, COMO LO ESTABLECE EL ARTICULO 71 DE LA LEY?

**RESPUESTA:** La primera adicional se estableció por el sólo hecho de trabajar los domingos o sea o no día de descanso (6).

**PREGUNTA No. 7.—** ¿CUAL ES LA MECANICA DE APLICACION RESPECTO A LA PRIMA DE VACACIONES EN EL CASO DE QUE EN EL MES DE MAYO SE TENGAN UN SUELDO Y EN JUNIO OTRO?

**RESPUESTA:** Consideramos que, la aplicación de la prima del 25% como mínimo, se hará sobre los salarios que les corresponden recibir a los trabajadores durante los días de vacaciones cualesquiera que sean la fecha y el monto de los salarios (7).

**PREGUNTA No. 8.—** ¿LA PRIMA A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 71 DE LA LEY LABORAL DEBE PAGARSE SOBRE EL SUELDO TABULADO EL

(5) Consulta No. 000358-Abril.  
9/200(03)"70"/121.

(6) Consulta No. 000336-Abril.  
9/200:741(03)"71"/17.

(7) Consulta No. 000656-Abril.  
9/116/700.

**DIA DOMINGO, O SOBRE EL SALARIO SEMANAL QUE EL TRABAJADOR PERCIBA POR SUS SERVICIOS PRESTADOS?**

**RESPUESTA:** Consideramos que el artículo 71 del Ordenamiento invocado es claro y no se presta a las interpretaciones equívocas, razón por la que la prima debe pagarse a los trabajadores siempre que laboren en día domingo, con excepción de aquellos a que se refiere la fracción II del artículo 300 de la Ley de la materia; además, el 25% de la prima debe pagarse en relación con el salario que corresponda a un día de salario (8).

**PREGUNTA No. 9.— ¿LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EL DIA 21 DE MARZO DE ESTE AÑO, TIENEN DERECHO A SALARIO TRIPLE, Y AL PAGO DE LA PRIMA ADICIONAL A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 71 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO?**

**RESPUESTA:** Por haber coincidido el día 21 de marzo en día domingo, a los trabajadores que se les haya hecho laborar en el día citado, sí tienen derecho a que se les pague la prima del 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios, independientemente del 300% que les corresponde por trabajar en día de descanso (9).

**PREGUNTA No. 10.— ¿CUAL ES LA INTERPRETACION DEL ARTICULO 71 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO?**

**RESPUESTA:** Respecto al precepto legal citado, los trabajadores que laboran en día domingo, por ese sólo hecho, tiene derecho a que se les pague la prima adicional del 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, independientemente de que se les cubra tiempo extraordinario de conformidad con los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo (10).

(8) Consulta No. 000627-Abril.  
9/245/700.

(9) Consulta No. 000617-Abril.  
9/129/710.

(10) Consulta No. 000588-Abril.  
9-304(03)“71”/34.

### ARTICULO 73

"LOS TRABAJADORES NO ESTAN OBLIGADOS A PRESTAR SERVICIOS EN SUS DIAS DE DESCANSO. SI SE QUEBRANTA ESTA DISPOSICION, EL PATRON PAGARA AL TRABAJADOR, INDEPENDIEMENTE DEL SALARIO QUE LE CORRESPONDA POR EL DESCANSO, UN SALARIO DOBLE POR EL SERVICIO PRESTADO".

**PREGUNTA No. 7.**— ¿LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A QUE SE LES PAGUE EL SABADO QUE COINCIDIO CON EL 1o. DE MAYO, ATENTO A QUE SE CONSIDERE O NO COMO LABORADO DICHO SABADO?

**RESPUESTA:** Consideramos que si se ha convenido que las horas de trabajo semanal que por contrato suman 45, se repartan de lunes a viernes, debe estarse a ello y tener en cuenta el hecho de que la jornada se divida en la forma establecida, va a implicar un mismo esfuerzo del trabajador como si estuviera repartida dicha jornada en seis días, recibiendo la empresa la misma fuerza de trabajo por parte de los trabajadores, y como consecuencia la misma ganancia.

Es decir, que se adelanta el trabajo del sábado porque se supone que es laborable; pero si no lo es tampoco hay por que trabajarlo, ni antes ni después, y por consecuencia la jornada diaria de lunes a viernes debe ser de ocho horas y no de nueve como lo fue, lo que quiere decir que el patrón debe un sábado que se trabajó de lunes a viernes, pues estimamos que no preferiría pagar cinco horas extras en esa semana. En resumen, debe concedérseles un día de descanso o pagarles una jornada ordinaria, porque los trabajadores pagaron el trabajo del sábado no obstante su derecho de no trabajarlo (1).

Consulta No. (1)-000873-Junio.  
9/315/700.

**ARTICULO 74: "SON DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO:**

- I.— 1o. DE ENERO.
- II.— EL 5 DE FEBRERO.
- III.— EL 21 DE MARZO.
- IV.— EL 1o. de MAYO.
- V.— EL 16 DE SEPTIEMBRE.
- VI.— EL 20 DE NOVIEMBRE.
- VII.— EL 1o. de DICIEMBRE DE CADA SEIS AÑOS, CUANDO CORRESPONDA A LA TRASMISION DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL; Y
- VIII.— EL 25 DE DICIEMBRE.

**PREGUNTA No. 1.— ¿LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO AL PAGO DE SALARIO TRIPLE CUANDO SE LABORE EL 27 DE ABRIL, POR SEÑALARSE EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO?**

**RESPUESTA:** La Ley Federal del Trabajo, reconoce como días de descanso obligatorio, los señalados en el artículo 74; sin embargo, si por cláusula Contractual se concede, además, el día 27 de abril como de descanso

obligatorio, cuando en el mismo se labore, tendrá aplicación el artículo 75 de la Ley citada, en el sentido de que los trabajadores que presten servicios en esos días, tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el día de descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado; es decir, un 300%, toda vez que el artículo 3o. transitorio establece:

"Los contratos de trabajo individuales o Colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerogativas en favor de los trabajadores, superiores que los que esta ley les concede, continuarán surtiendo efectos" (1).

**PREGUNTA No. 2.— ¿CUAL ES LA FORMA DE HACER EL PAGO, EN LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO?**

**RESPUESTA:** El artículo 73 determina que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. (1)

**PREGUNTA No. 3.— ¿EN QUE FORMA DEBE HACERSE EL PAGO RESPECTO A LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PREVISTOS EN EL CONTRATO COLECTIVO, Y EN LA LEY LABORAL?**

**RESPUESTA:** Opinamos que aún cuando la ley no señala como día de descanso obligatorio el jueves y el viernes de la semana mayor, ni el dos de noviembre, por el sólo hecho de estar incluidos en las cláusulas contractuales, así deben considerarse y si el trabajador presta sus servicios en días de descanso, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado (2).

(1) 9/238/700 mayo.

000112

(1) 9/II/700 abril.

000628

(2) idem.

**ARTICULO 76: "LOS TRABAJADORES QUE TENGAN MAS DE UN AÑO DE SERVICIOS DISFRUTARAN DE UN PERIODO ANUAL DE VACACIONES PAGADAS, QUE EN NINGUN CASO PODRA SER INFERIOR A SEIS DIAS LABORABLES, Y QUE AUMENTARA EN DOS DIAS LABORABLES, HASTA LLEGAR A DOCE, POR CADA AÑO SUBSECUENTE DE SERVICIOS".**

**DESPUES DEL CUARTO AÑO, EL PERIODO DE VACACIONES SE AUMENTARA EN DOS DIAS POR CADA CINCO DE SERVICIOS".**

**PREGUNTA No. 1.— ¿A PARTIR DE CUANDO DEBE CONTARSE EL PERIODO DE VACACIONES?.**

**RESPUESTA:** Consideramos que, el derecho para el disfrute de vacaciones, debe contarse a partir de un año después de la fecha en que ingresó al trabajador a prestar sus servicios. (I).

**PREGUNTA No. 2.— ¿CUAL ES EL DERECHO RESPECTO A VACACIONES PARA LOS TRABAJADORES MENORES?**

(I) Consulta No. 000449-Marzo.

9/

**RESPUESTA:** Tratándose de los trabajadores menores, rige el Artículo 179 que textualmente dice: "los menores de dieciseis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos" (2).

**PREGUNTA No. 3.—** ¿CUAL ES LA INTERPRETACION CORRECTA QUE DEBE DARSE AL ART. 76?.

**RESPUESTA:** El mencionado artículo 76 establece: que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios; y establece también que después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Con lo cual, la interpretación correcta en el caso a consulta, es que a partir del quinto año y hasta completar el lapso que abarca el noveno, se deberá otorgar catorce días hábiles de vacaciones (3).

**PREGUNTA No. 4.—** ¿DEBEN CONTARSE LOS DIAS SEPTIMOS Y LOS NO LABORABLES, PARA EL COMPUTO DEL PERIODO DE VACACIONES?.

**RESPUESTA:** El artículo 76 nos dice como deben computarse los seis días a que tiene derecho un trabajador con más de un año de servicios, tomando en cuenta que esos días en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborables.

Considerándose que la prima del 25% debe pagarse de conformidad con el salario que corresponde al trabajador por concepto de vacaciones, incluyendo los séptimos días y no únicamente los días laborables a que se refiere el art. 76, en virtud de que en estos días únicamente deben tomarse

(2) Consulta No. 000357-Marzo  
9/304(03)"71"/10.

(3) Consulta No. 000289-Febrero.  
9/304(03)"70"/66.

en cuenta para el disfrute de vacaciones, en los que no deben contarse los séptimos días y los no laborables (4).

**PREGUNTA No. 5.—** ¿DESEAN SABER USTEDES SI LOS DOMINGOS COMO DIAS DE DESCANSO SEMANAL DEBEN SER PAGADOS INDEPENDIEMENTE DEL PERIODO DE VACACIONES CUANDO QUEDEN INCLUIDOS EN ESTE?.

**RESPUESTA:** El patrón está obligado a pagar vacaciones computadas en días laborables e independientemente pagar los días de descanso semanal que se intercalan (5).

**PREGUNTA No. 6.—** ¿Pueden los trabajadores disfrutar seis días nada más, y cobrar los demás días a que tienen derecho, con el objeto de que en realidad cuente con una cantidad mayor para el disfrute de los días señalados?.

**RESPUESTA:** El espíritu de la Ley en cuanto a las vacaciones, es que las mismas las disfruten los trabajadores forzosamente, sin que puedan ser compensados con una remuneración, según lo establece el artículo 79 del rdenamiento que se comenta.

Por lo tanto, los trabajadores deberán disfrutar de los días que les correspondan descansar de conformidad con la antigüedad que tengan y no descansar únicamente seis días y cobrar los demás (6).

**PREGUNTA No. 7.—** ¿CUAL ES EL PERIODO DE VACACIONES PARA LOS TRABAJADORES QUE TIENEN 20 A 24 AÑOS, Y DE 25 A 29 AÑOS DE SERVICIOS?.

(4) Consulta No. 000127-Enero.  
9/220(03)“70”/98.

(5) Consulta No. 000144-Febrero.  
9/304(03)“70”/71.

(6) Consulta No. 000520-Abril.  
9/304(03)“71”/25.

**RESPUESTA:** Nuestro Código Laboral establece en su artículo 76 que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior de seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuentemente de servicios. Después del cuarto año del período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios (7).

**PREGUNTA No. 8.—** ¿CUAL ES LA INTERPRETACION CORRECTA DEL SEGUNDO PARRAFO DEL ARTICULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO?

**RESPUESTA:** El segundo párrafo del artículo 76 dispone: "Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios". Por lo tanto, consideramos que el aumento de los dos días deberá iniciarse a partir del noveno año de prestación de servicios(8).

**PREGUNTA No. 9.—** ¿LA EMPRESA ESTA OBLIGADA A PAGAR LAS VACACIONES CONFORME AL TABULADOR QUE ENTRO EN VIGOR EN LOS ULTIMOS TREINTA DIAS ANTERIORES AL PRIMERO DE MAYO DE 1970. A PESAR DE QUE LAS VACACIONES SE GENERARON CON DOS MESES DE ANTERIORIDAD Y CON EL SALARIO MAS BAJO, ASI COMO AL NO EXISTIR ANTECEDENTES DE COSTUMBRE O PRACTICA GENERATIVA DE ESTE DERECHO EN FAVOR DEL SINDICATO, EL MISMO TIENE DERECHO DE RECIBIR EL PAGO DE SUS VACACIONES CON MAYOR SALARIO?.

**RESPUESTA:** Consideramos que las vacaciones se generan de conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, cuando los trabajadores cumplan un año de prestación de servicios. Al establecer que de acuerdo con la revisión del Contrato Colectivo, a principio del año de 1970, se

(7) Consulta No. 000655-Abril.  
9/32/304.

(8) Consulta No. 000412.-Mayo.  
9/15/203.

obtuvo como conquista por el Sindicato, un aumento en el tabulador de salarios, aumento que debe regir desde esa fecha, razón por la que, a los trabajadores que gocen de vacaciones después de la fijación del nuevo tabulador deberán pagárseles de acuerdo con el salario contenido en este, razón jurídica que debe aplicarse por analogía del contenido de la parte final del segundo párrafo del artículo 89 de la Ley de la materia, que establece: Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha de ese aumento (9).

**PREGUNTA No. 10.— ¿A PARTIR DE CUANDO SE GENERA LA ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES, PARA EFECTOS DE LAS VACACIONES?**

**RESPUESTA:** Consideramos que la antigüedad se genera cuando el trabajador ingresa a prestar sus servicios al patrón (10).

**PREGUNTA No. 11.— ¿LAS VACACIONES POR ANTIGÜEDAD SOLO SERAN PAGADAS DURANTE EL PRESENTE AÑO?**

**RESPUESTA;** Consideramos que las vacaciones por antigüedad deben concederse cada año en los periodos ascendentes que establece la Ley (11).

**PREGUNTA No. 12.— ¿LOS TRABAJADORES QUE TENGAN MAS DE DIEZ AÑOS DE SERVICIOS, ADEMAS DE LA PRIMA DE DIEZ DIAS ADICIONALES, TIENEN DERECHO A QUE SE LES PAGUE DOS DIAS MAS DE ACUERDO CON LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DANDO COMO EJEMPLO EL DE UN TRABAJADOR QUE TIENE CATORCE AÑOS DE SERVICIOS Y QUE EN LOS TERMINOS DEL CONTRATO TIENE DERECHO A QUE SE LES PAGUEN LOS 10 DIAS HASTA COMPLETAR EL TOPE QUE FIJA LA LEY, ASI COMO QUE DERECHO TIENE UN TRABAJADOR CON VEINTE AÑOS DE PRESTAR SERVICIOS?**

**RESPUESTA:** La Ley establece que a los trabajadores que tengan más

(9) Consulta No. 769-Mayo.

9/88

(10) Consultá No. 916-Junio.

9/342/741.

(11) Consulta No. 824-Junio.

9/287.

de nueve años de antigüedad y hasta completar catorce, les corresponden catorce días hábiles de vacaciones; que a los que tengan más de catorce años de antigüedad y hasta completar diecinueve años, les corresponden 16 días, que los que tienen más de 19 años y hasta completar 24, deberán gozar de dieciocho días hábiles de vacaciones; los que tengan más de 24 años hasta completar 29, les corresponden 20 días hábiles y, los que tengan más de 29 años de antigüedad, tienen derecho a 22 días de vacaciones etc.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores que tengan más de 10 años de servicios, tendrán derecho a que se les paguen los 10 días a que se refiere el Contrato Colectivo de Trabajo, y además al pago de la prima del veinticinco por ciento, cuando menos, a que se refiere el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo (12).

(12) Consulta No. 934-Junio.

9/360/720.II

**ARTICULO No. 78.— "LOS TRABAJADORES DEBERAN DISFRUTAR EN FORMA CONTINUA SEIS DIAS DE VACACIONES, POR LO MENOS".**

**PREGUNTA No. 1.— ¿CUAL ES LA INTERPRETACION DEL ARTICULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE?**

**RESPUESTA:** "El artículo 78 es muy claro al ordenar que los trabajadores disfrutarán de seis días de vacaciones, en forma continua es decir que ese período de seis días nunca puede dividirse o interrumpirse (1).

(1) 9/304/03) "71"-36. Junio.  
599.

**ARTICULO 80: "LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO A UNA PRIMA NO MENOR DE VEINTICINCO POR CIENTO SOBRE LOS SALARIOS QUE LES CORRESPONDAN DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES".**

**PREGUNTA No. 1.— ¿PUEDE REDUCIR EL PATRON EL PORCENTAJE DE LA PRIMA DE VACACIONES DE ACUERDO CON LAS FALTAS JUSTIFICADAS O INJUSTIFICADAS DE SU PERSONA EN VACACIONES?.**

**RESPUESTA:** El artículo 82 de la Ley anterior, permitía al patrón descontar al trabajador, del período de vacaciones, las faltas injustificadas, no las justificadas; pero esa facultad fue abolida por la Ley actual que solamente permite conceder tiempo proporcional de vacaciones en consideración a los servicios discontinuos de tempora (art. 77), cuando el trabajo, es decir, la relación de trabajo, termine antes de que se cumple el año de servicios, y nada más (1).

**PREGUNTA No. 2.— ¿DEBE PAGARSE LA PRIMA DE VACACIONES EN PROPORCION AL TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE EL PRIMERO DE SEPTIEMBRE DE 1970, FECHA EN QUE ENTRO EN VIGOR?.**

(1) Consulta No.000279-Marzo.

9/220(03)“7”/162.

**RESPUESTA:** Hemos sostenido la tesis de que el Capítulo IV de la Ley, relativa a las vacaciones, sienta el criterio de que las prestaciones que por ese concepto recibe el trabajador, se aplicarán en proporción al tiempo trabajado y tal criterio debe aplicarse a la prima mencionada ya que de otra manera no había razón para que el artículo Transitorio declarara que el artículo 80 entraría en vigor hasta el 1.º de septiembre y no desde el 1.º de mayo como todo el conjunto de disposiciones de la nueva Ley (2).

**PREGUNTA No. 3.—** ¿ES LEGAL QUE LAS EMPRESAS REGIDAS POR CONTRATOS LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL, SE NIEGUEN A PAGAR EL 25% SOBRE LOS SALARIOS QUE CORRESPONDAN A LOS TRABAJADORES DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES, Y EL AGUINALDO ANUAL EQUIVALENTE A 15 DIAS DE SALARIO, POR LO MENOS, ALEGANDO QUE EL CONTRATO RESPECTIVO LAS OBLIGA A ENTREGAR AL SINDICATO EL 9% SOBRE LOS SALARIOS PARA EL FONDO DE AHORRO?

**RESPUESTA:** Ese 9% está convenido como obligación hacia el Sindicato en función del ahorro de los trabajadores como medida de previsión social, en tanto que la prima de vacaciones y el aguinaldo anual están establecidos como obligación en favor de los trabajadores en particular, con el carácter de prestaciones extraordinairas en función del tiempo trabajado y los gastos extraordinarios del trabajador y de su familia.

Por ello, son dos casos distintos que deben pagarse independientemente (3).

**PREGUNTA No. 4.—** ¿LA PRIMA ESTABLECIDA POR EL ARTICULO 80 RIGE SOLAMENTE PARA LAS EMPRESAS DE JURISDICCION LOCAL?

**RESPUESTA:** Estimamos que es erróneo considerar que la prima establecida por el artículo 80, que debe computarse sobre el total de los salarios

(2) Consulta No. 000271-Marzo.

9/304(02)“71”/20.

(3) Consulta No. 000281-Marzo.

9/200:744(03)“70”/7.

que correspondan durante el periodo de vacaciones, rige solamente para las empresas de jurisdicción local de acuerdo con el artículo 76, ya que ambas disposiciones legales no establecen esa disposición (4).

**PREGUNTA No. 5.— ¿LA PRIMA DEL 25% DEL ARTICULO 80, QUEDA COMPRENDIDA EN LOS DIAS ADICIONALES DE PAGOS QUE ESTIPULA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?.**

**RESPUESTA:** Consideramos que, dicha prima no debe considerarse incluida en los días adicionales de pago que estipula dicho Contrato Colectivo, pues ésta, deberá cubrirse independientemente de las estipulaciones que por concepto de vacaciones favorezcan al trabajador en el mencionado Contrato, ya que el propósito del artículo 80 de la Ley Laboral, es que los trabajadores disfruten de sus vacaciones obteniendo un beneficio económico extraordinario como parte integral de su salario (5).

**PREGUNTA No. 6.— ¿LA PRIMA DEL 25% SOBRE EL PERIODO DE VACACIONES, DEBE ENTENDERSE A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA Y AGENTES DE VENTAS A COMISION?**

**RESPUESTA:** Debe interpretarse que la Ley no hace distinción para ese pago, razón por la que todos los trabajadores de la empresa deben percibir la prima de que se trata, por establecerlo así la Ley. (6).

**PREGUNTA No. 7.— ¿SE LES DEBE CUBRIR LA PRIMA DEL 25% A LOS TRABAJADORES QUE POR CUMPLIR SU ANIVERSARIO ANTES DEL PRIMERO DE SEPTIEMBRE ULTIMO, TUVIERON DERECHO A DISFRUTAR SU**

- (4) Consulta No. 000287-Abril.  
9/220(03)“70”/11.
- (5) Consulta No. 000322-Marzo.  
9/304(03)“71”/16.
- (6) Consulta No. 000301-Marzo  
9/220(03)“70”/9.

PERIODO VACACIONAL, PERO QUE POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES, ANTES DE ESA FECHA NO SE LES CONCEDIERON Y POR LO MISMO LAS DISFRUTARON CON POSTERIORIDAD AL PRIMERO DE SEPTIEMBRE INDICADO O NO LAS HAN DISFRUTADO?.

**RESPUESTA:** A dichos trabajadores se les debe cubrir la prima de 25% en el momento de disfrutar de sus vacaciones, supuesto de disfrutar que el fundamento del artículo 80 citado consisten en proporcionar a los trabajadores un ingreso extraordinario para sus gastos durante el período de vacaciones (7).

**PREGUNTA No. 8.—** ¿DEBEN SER PAGADOS LOS DOMINGOS COMO DIAS DE DESCANSO SEMANAL INDEPENDIEMENTE AL PERIODO DE VACACIONES CUANDO QUEDEN INCLUIDOS EN ESTE?

**RESPUESTA:** Desde luego que las vacaciones están relacionadas por la Ley a días laborales, y el pago del séptimo día lo considera como de descanso, es decir, no trabajado. Por consecuencia, el patrón está obligado a pagar vacaciones computadas en días laborales e independientemente pagar los días de descanso semanal que se intercalan (8).

**PREGUNTA No. 9.—** ¿LA PRIMA DEL 25% DEL ARTICULO 80 DEBE CONSIDERARSE INDEPENDIEMENTE DE LO QUE ESTABLECE EL CONTRATO COLECTIVO EQUIVALENTE A \$ 300.00?

**RESPUESTA:** Consideramos que, el pago correspondiente a \$300.00 y la prima del 25% por lo menos que dispone el artículo 80 de la Ley Laboral, son dos prestaciones similares, una por Ley y otra mediante el Contrato Colectivo, pero que atento a lo dispuesto por el artículo 3 transitorio segundo párrafo "...los contratos de trabajo individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor

(7) Consulta No. 000371-Marzo.  
9/220(03) "71"/31.

(8) Consulta No. 000144-Febrero.  
9/304(03) "70"/71.

de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede continuarán surtiendo efectos...”, en consecuencia, si de la operación aritmética que se haga, el equivalente al 25% sobre los salarios es menor que aquél, debe cumplirse lo establecido en el Contrato Colectivo. (9).

**PREGUNTA No. 10.**— ¿SI EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ESTABLECE QUE ES OPCIONAL PARA UN TRABAJADOR COBRAR O DISFRUTAR DE SUS VACACIONES. ¿EL PATRON VIOLA EL ARTICULO 80 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO APLICANDO DICHO PRECEPTO?.

**RESPUESTA:** Es indudable que la remuneración complementaria a que se refiere el Contrato Colectivo, forma parte del salario, tanto porque expresamente lo dispone al mismo Contrato como porque es prestación recibida por el trabajo.

En consecuencia debe tomarse en consideración para el pago de vacaciones y para el pago de la prima de vacaciones a que se refieren los artículos 76 y 80 de la Ley Federal del Trabajo (10).

**PREGUNTA No. 11.**— ¿DEBEN PAGAR LAS EMPRESAS ALGODONERAS LA PRIMA A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 80 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TOMANDO EN CUENTA QUE LA TEMPORADA DE TRABAJO ES DE UNOS MESES APROXIMADAMENTE, PERO HABIENDOSE PACTADO EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO QUE A DICHA LABOR SE LE CONSIDERE COMO UN AÑO, PARA LOS EFECTOS DE PAGO DE VACACIONES Y DE ANTIGUEDAD EN CASO DE INDEMNIZACIONES, ASI COMO QUE LAS EMPRESAS CUBREN POR CONCEPTO LEGAL DE VACACIONES 18, 19 A 27 DIAS PARA LOS QUE HAN LABORADO ONCE O MAS TEMPORADAS?.

**RESPUESTA:** Consideramos que, si en el Contrato Colectivo de Trabajo se pactó que la temporada de dos meses debe considerarse como un año. la prima de vacaciones a que se refiere el artículo 80 de la Ley Laboral debe cubrirse cada año a los trabajadores y no únicamente cuando laboren once o más temporadas; pero si la cantidad que arrojen las once o más

(9) Consulta No. 000164-Febrero.

9/304(03)“71”/5.

(10) Consulta No. 000207-Febrero.

9/220(03)“71”/21.

temporadas correspondientes a los 19 y 27 días que se están cubriendo, es mayor que la que concede la Ley por año, deberá pagarse aquélla, y en caso contrario, que la cantidad de la prima anual sea mayor que la anterior, deberá aplicarse el artículo 80 citado. (11).

**PREGUNTA No. 12.— ¿DEBE PAGARSE LA PRIMA DEL 25% A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 80 DE LA LEY A TODOS LOS TRABAJADORES, Y NO SOLAMENTE A LOS DE PLANTA?**

**RESPUESTA:** Opinamos que la prima del 25% debe ser pagada a todos los trabajadores y no solamente a los de planta (12).

**PREGUNTA No. 13.— ¿LAS EMPRESAS PUEDEN LEGALMENTE "REALIZAR EL PAGO DE LA SUSODICHA PRIMA DEL 25% EN FORMA LIMITADA A LA FECHA EN QUE ENTRO EN VIGOR LA PRESTACION CONFORME EL ARTICULO 1o. TRANSITORIO DE LA LEY?**

**RESPUESTA:** Opinamos que el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo consagra la obligación a todas las empresas de pagar una prima no menor del 25% sobre los salarios que corresponden durante el período de vacaciones, lo que quiere decir que es legal pagar una prima mayor.

La obligación consagra el correlativo derecho de los trabajadores no solamente sobre el mínimo establecido por la Ley, sino sobre la prestación mayor que por virtud de las relaciones de trabajo, como usted dice, han pagado espontánea o convencionalmente los patrones, pues no solamente la Ley se refiere a esa prima del 25% como mínimo al decir "no mayor del 25% sino que el artículo 3o. Transitorio dispone que los contratos o simples convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que concede la Ley, continuarán surtiendo efectos.

Naturalmente que al hablar de presente de subjuntivo se está refiriendo a las prestaciones mayores anteriores o posteriores a la vigencia del artículo 80 antes citado, y por lo mismo es ilegal la pretensión de reducir la prima mayor entendido de que, al hablar de prima mayor nos referimos al pago

(11) Consulta No. 000212-Febrero.

9/220(03)"71"/3.

(12) Consulta No. 000039-Enero.

9/200:700(03)"71"/3.

del 25% en relación con cualquiera otra cantidad menor aún a pretexto de fijarla proporcionalmente a determinado tiempo de labores.

Por tal consideración resulta ilegal pretender recuperar cantidad alguna de las pagadas porque además, eso implicaría descuentos de salarios que está terminantemente prohibido por el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, supuesto que la prima de vacaciones es parte del salario y no se trata de un pago hecho con exceso al que proceda legalmente (13).

**PREGUNTA No. 14.— ¿LA PRIMA DEL 25% A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 80 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO INCLUIDA EN LOS DIAS ADICIONALES QUE SOBRE VACACIONES SE HAN OBTENIDO POR CONTRATO COLECTIVO, O BIEN, EL 25% DEBE INCLUIRSE SOBRE EL MONTO TOTAL DE DIAS DESCANSADOS SIN TOMAR EN CUENTA LOS ADICIONALES?.**

**RESPUESTA:** La Cláusula contractual es una prestación que a nuestro juicio es una conquista sindical y no debe confundirse con la prima contenida en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el 25% establecido en la Ley Laboral, debe calcularse sobre el total de las percepciones que reciba el trabajador por concepto de vacaciones (14).

**PREGUNTA No. 15.— ¿CUAL ES LA INTERPRETACION DEL ARTICULO 80 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACION CON EL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA LANA, EN VISTA DE QUE LA EMPRESA SE NIEGA A CUBRIR EL 25% DE LA PRIMA DE VACACIONES A TODOS LOS TRABAJADORES QUE TENGAN UNA ANTIGUEDAD MENOR DE 19 AÑOS?.**

**RESPUESTA:** La empresa tiene la obligación de pagar a todos los trabajadores, aún cuando tengan una antigüedad menor de 19 años el 25% de la prima a que se refiere el artículo 80 de la Ley del Trabajo, independientemente de las prestaciones contenidas en el Contrato Ley, puesto que la prima de vacaciones es una prestación de carácter extraordinario y las

(13) Consulta No. 0000102-Enero.  
9/220(03) "71"/6.

(14) Consulta No. 000597-Abril.  
9/38/304.

cláusulas contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo son prestaciones que deben pagar por un servicio ordinario, constituyendo éstas últimas una conquista de la clase trabajadora (15).

**PREGUNTA No. 16.—** ¿CON EL PAGO DEL AGUINALDO QUEDA INCLUIDO EL IMPORTE QUE CORRESPONDE POR CONCEPTO DE LA PRIVA DE VACACIONES?.

**RESPUESTA:** Debe decir que el derecho al 25% sobre el salario que corresponda a los días de vacaciones y el aguinaldo, son prestaciones completamente distintas, ya que el aguinaldo es un derecho que tienen los trabajadores para que se les pueda dar el equivalente a 15 días de salario por lo menos, antes del veinte de diciembre de cada año, en virtud de que el legislador tomó en cuenta que el trabajador tiene gastos extras que no puede cubrir con su salario que está destinado a cubrir las necesidades diarias.

De lo expuesto concluimos que el aguinaldo debe pagarse al trabajador anualmente, sin tomar en consideración para ésto, el derecho a la prima del 25% que se contiene en el artículo 80 del mismo Ordenamiento (16).

**PREGUNTA No. 17.—** ¿CUAL ES LA FORMA EN QUE DEBE PAGARSE A LOS TRABAJADORES LA PRIMA DEL 25% A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 80 DE LA LER FEDERAL DEL TRABAJO, POR EL TIEMPO COMPRENDIDO DEL 1o. DE SEPTIEMBRE DE 1970 AL 31 DE AGOSTO DE 1971, ASI COMO A PARTIR DEL 1o. DE SEPTIEMBRE DE 1971?.

**RESPUESTA:** Consideramos que los trabajadores que disfruten sus vacaciones en diciembre de 1970, les corresponderá una parte proporcional de la prima, en virtud de haber entrado el artículo en vigor, el 1o. de septiembre de 1970, o sea, una tercera parte y, que aquellos trabajadores que gocen de vacaciones a partir de enero de 1971, les correspondea el pago completo de la prima del 25% (17).

(15) Consulta No. 000597-Abril.

9/38/304.

(16) Consulta No. 000520-Abril.

9/200:741(03) "71"/15.

(17) Consulta No. 000533-Abril.

9/200:700(03) "71"/13.

**PREGUNTA No. 18.**— ¿LA PRIMA DEL VEINTICINCO POR CIENTO A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 80 DE LA LEY, DEBE COMPUTARSE EXCLUSIVAMENTE SOBRE LOS SALARIOS DE 12 DIAS DE VACACIONES QUE COMO MAXIMO DISFRUTAN LOS TRABAJADORES ANUALMENTE, O SI DICHO COMPUTO DEBE HACERSE SOBRE DIECISIETE DIAS QUE SE TIENE PACTADOS CONTRACTUALMENTE?.

**RESPUESTA:** Consideramos que la prima del 25% deberá pagarse sobre el salario total que se perciba en el período de vacaciones, por lo que si les paga 17 días de salarios, la prima deberá pagarse sobre éstos, independientemente de que sólo gocen de 12 días de vacaciones (18).

**PREGUNTA No. 19.**— ¿CUAL ES LA INTERPRETACION DEL ARTICULO 80 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR? EN RELACION CON LAS CONQUISTAS OBTENIDAS POR LOS TRABAJADORES EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO?.

**RESPUESTA:** La prima no menor del 25% sobre los salarios de vacaciones, a que se refiere el artículo 80 de la ley mencionada, es una prestación de carácter extraordinario, que deberá ser cubierta por los patrones independientemente de las prestaciones contenidas en los Contratos Colectivos (19).

**PREGUNTA No. 20.**— ¿LOS PREMIOS QUE OTORGA LA EMPRESA A LOS TRABAJADORES POR CUMPLIMIENTOS, EQUIVALENTE A OCHO DIAS DE SALARIO Y QUE SE ENCUENTRAN ESTIPULADOS EN EL CONTRATO COLECTIVO, FORMAN PARTE DEL IMPORTE DE LAS VACACIONES, PARA EL PAGO DE LA PRIMA DEL 25% QUE ESTABLECE EL ARTICULO 80 DE LA LEY LABORAL?.

**RESPUESTA:** Estimamos que la prima del 25% a que se refiere el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, debe cubrirse a los trabajadores tomando en cuenta las prestaciones que establece el Contrato Colectivo de Trabajo, que al señalar las prestaciones relativas a las vacaciones incluye los 8 días

(18) Consulta No. 000655-Abril.  
9/32/304.

(19) Consulta No. 000632-Abril.  
9/234/304.

citados con el carácter de "compensación adicional", es decir, compensación adicional a las prestaciones anteriores por concepto de vacaciones.

Por otra parte, si existiera duda sobre ese punto, se resolvería en los términos del artículo 18 de la Ley, o sea, en favor del trabajador, aunque en nuestro concepto no existe esa duda por virtud de que los citados 8 días de compensación están incluidos en el Contrato Colectivo que establece los pagos por concepto de vacaciones (20).

**PREGUNTA No. 21.— ¿EL PATRON ESTA OBLIGADO A PAGAR EL SEPTIMO DIA QUE CORRESPONDA AL PERIODO DE VACACIONES, ASI COMO EL 25% POR DICHO CONCEPTO Y SI DEBERA PAGAR LA PRIMA POR LOS DIAS EXCEDENTES CUANDO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE ESTIPULE UN MAYOR NUMERO DE DIAS DE VACACIONES QUE LOS QUE CONCEDE LA LEY?**

**RESPUESTA:** Consideramos que sí está obligado el patrón a pagar el séptimo día que corresponde el período de vacaciones, y también está obligado el patrón a pagar una prima del 25% como mínimo, sobre el total de días a que tengan derecho los trabajadores por concepto de vacaciones.

Si por la Cláusula contractual se otorga a los trabajadores días de vacaciones que los que concede la Ley, el patrón está obligado a pagar por esos días la prima del 25% como mínimo, toda vez que el artículo 3o. transitorio en su segundo párrafo dispone "los contratos colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos" (21).

**PREGUNTA No. 22.— ¿LA EMPRESA PUEDE NEGARSE A PAGAR LA PRIMA ESTABLECIDA EN EL ARTICULO 80 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO YA SE HAYA CELEBRADO CON ANTERIORIDAD DICHA PRESTACION, POR MEDIO DEL CONTRATO COLECTIVO?**

**RESPUESTA:** Consideramos que la prima adicional equivalente a 2, 4,

(20) Consulta No. 000722-Mayo.  
9/252/706.

(21) Consulta No. 000685-Mayo.  
9/178.

4½, 6 y 7 días de salario adicional a que se refiere el Contrato Colectivo corresponden a la prima contenida en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las prestaciones del Contrato Colectivo, a los de la Ley, razón por la que deberá seguir las cláusulas del Contrato Colectivo. Pero como las prestaciones en la ley, a partir de 24 años en adelante, son superiores a las contenidas en el Contrato Colectivo, deberá aplicarse el ordenamiento Legal. (22).

Consulta No. (22)-000933-Junio,  
9/335.

**ARTICULO 84: "EL SALARIO SE INTEGRA CON LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA, GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES, HABITACION, PRIMAS, COMISIONES, PRESTACIONES EN ESPECIE Y CUALQUIER OTRA CANTIDAD O PRESTACION QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO".**

**PREGUNTA No. 1.— ¿DEBE PAGAR LA EMPRESA LOS PREMIOS POR ASISTENCIA Y POR PRODUCCION EN LOS SALARIOS CORRESPONDIENTES A VACACIONES?.**

**RESPUESTA:** El artículo 84 de esta Ley Federal del Trabajo es terminante, y por tanto, la empresa debe incluir en el salario sobre cuya base se paguen las vacaciones, las cantidades relativas a los premios por asistencia y por producción a que se hace mención (1).

**PREGUNTA No. 2.— ¿EL TIEMPO EXTRA FORMA PARTE DEL SALARIO PARA DETERMINAR VACACIONES, AGUINALDO, REPARTO DE UTILIDADES?.**

(1) Consulta No. 000239-Febrero.

9/304(02) "71"/10.

**RESPUESTA:** Consideramos que, en efecto, el tiempo extra a que usted se concreta en su pregunta, si forma parte del salario, en términos generales (2).

**PREGUNTA No. 3.—** EL TIEMPO EXTRAORDINARIO DEBE CONSIDERARSE QUE FORMA PARTE DEL SALARIO, ES DECIR, SI DEBE AGREGARSE EL IMPORTE DE DICHO TIEMPO AL SUELDO DEL TABULADOR Y, SI POR CONSIGUIENTE, ESE AUMENTO SURTE EFECTOS PARA LOS PAGOS DE ENFERMEDAD, VACACIONES, SEPTIMO DIA Y PENSION JUBILATORIA?.

**RESPUESTA:** Consideramos que el tiempo extraordinario, es aquél que excede a la jornada legal de ocho horas, siete y media horas, si es diurna, mixta o nocturna, tiempo que debe pagarse con un doscientos por ciento, sin que pueda exceder de nueve horas a la semana.

Ahora bien, el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, define al salario como: la retribución que debe pagar al patrón al trabajador por su trabajo y el artículo 84 del Ordenamiento mencionado, expresa que se integra el salario: "Con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, que el pago del tiempo extraordinario sí debe considerárseles como parte del salario y agregarse al fijado en el tabulador.

La jubilación no es una prestación de origen legal sino de origen contractual, por lo que, lo mismo para la integración del salario como para todas las consecuencias debe estarse a los términos del Contrato, y solamente que éste no contenga la manera de computar el salario, deberá aplicarse al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo (3).

(2) Consulta No. 000405-Marzo.  
9/220(03)"71"/30.

(3) Consulta No. 000660-Abril.  
9/192/711.

**ARTICULO 87: "LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO A UN AGUINALDO ANUAL QUE DEBERA PAGARSE ANTES DEL DIA VEINTE DE DICIEMBRE, EQUIVALENTE A QUINCE DIAS DE SALARIO, POR LO MENOS.**

**LOS QUE NO HAYAN CUMPLIDO EL AÑO DE SERVICIOS TENDRAN DERECHO A QUE SE LES PAGUE EN PROPORCION AL TIEMPO TRABAJADO".**

**PREGUNTA No. 1.— ¿COMO SE INTERPRETA EL ARTICULO 87?**

**RESPUESTA:** El artículo 87 de la Ley de la materia textualmente dice: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, cuando menos, Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado". Ahora bien, conforme a lo previsto por el artículo 1o. transitorio de la misma Ley respecto a la vigencia del precepto legal citado, la obligación de la empresa por el año de 1970, se circunscribe a 7 días y medio de aguinaldo, en razón a que el referido artículo 87 entró en vigor el 1o. de julio de 1970. (1).

(I) Consulta No.000146-Enero.

9/22.(03)"71"/11

**PREGUNTA No. 2.— ¿QUE SALARIO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA CUBRIR EL AGUINALDO ANUAL?**

**RESPUESTA:** El salario para la fijación del aguinaldo anual que establece el artículo 87 deberá fijarse tomando como base el salario que obtiene diariamente al trabajador, atento a lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Laboral vigente (2).

**PREGUNTA No. 3.— ¿QUE DIFERENCIA EXISTE ENTRE EL AGUINALDO ANUAL QUE ESTABLECE EL ARTICULO 87 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA PARTICIPACION DE UTILIDADES?**

**RESPUESTA:** Son dos conceptos distintos e independientes, que deben cobrarse de manera independiente. (3).

**PREGUNTA No. 4.— ¿EN CUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 35 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA EMPRESA ESTA ENTREGANDO A SUS TRABAJADORES ANUALMENTE Y POR CONCEPTO DE GRATIFICACIONES UNA CANTIDAD IGUAL A VEINTE DIAS DE SALARIO BASICO. ¿CON ESA PRESTACION SE ESTIMA CUMPLIDO EL ARTICULO 87 DE LA NUEVA LEY?**

**RESPUESTA:** Indudablemente que se trata del mismo concepto, lo del Contrato Colectivo y el del artículo 87 de la Ley. Por consecuencia, de acuerdo con el artículo 3o. transitorio.

Ustedes deben hacer su cuenta según como vengan interpretando el concepto de salario básico a que ustedes se refieren, en la inteligencia de que el salario, a que se refiere el artículo 87 de la Ley, es el salario que se integra por los pagos hechos en efectivo por la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cual-

(2) Consulta No. 000158-Febrero.  
9/22.(03)“71”/1o.

(3) Consulta No. 000171-Febrero.  
9/22.(03)“71”/5

quiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (4).

**PREGUNTA No. 5.— ¿DEBE CONSIDERARSE PAGADO EL AGUINALDO CON EL PAGO DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES?**

**RESPUESTA:** Indiscutiblemente que se trata de dos conceptos totalmente distintos: la participación de utilidades es un derecho de los trabajadores de compartir los beneficios que ellos mismos ayudan a procurar como percepción distinta del salario, en tanto que el artículo 87 de la Ley concede a los trabajadores un aguinaldo de quince días anuales, como incremento del salario. Eso quiere decir que el cumplimiento de las disposiciones legales o contractuales de todo lo relativo a la participación de utilidades es totalmente ajeno al pago del aguinaldo o de otra prestación que integra el salario. (5).

**PREGUNTA No. 6.— ¿PUEDE RETIRARSE LA COSTUMBRE ESTABLECIDA EN LA EMPRESA DE ENTREGAR CADA AÑO DESPENSA, JUGUETES, Y REGALOS?**

**RESPUESTA:** La costumbre establecida también otorga derechos en favor de los trabajadores y como estos regalos eran independientes del aguinaldo en efecto, consideramos que, el patrón está obligado a continuar haciendo las entregas acostumbradas (6).

**PREGUNTA No. 7.— ¿ES UN DERECHO IRRENUNCIABLE COBRAR EL AGUINALDO?**

(4) Consulta No. 000172-Febrero.  
9/220(03)“70”/177.

(5) Consulta No. 000439-Marzo.  
9/200:700(03)“71”/5.

(6) Consulta No. 000172-Febrero  
9/220(03)“70”/177

**RESPUESTA:** Los trabajadores tienen el derecho renunciable de cobrar, por concepto de aguinaldo por el año de 1970 al importe de 7 días y medio de salario (7).

**PREGUNTA No. 8.—** ¿CUAL ES LA OBLIGACION RESPECTO AL AÑO DE 1970, CON LOS TRABAJADORES QUE INGRESARON AL SERVICIO EL 1o. DE JULIO DEL MISMO AÑO Y CON LOS QUE TRABAJARON TODO EL AÑO?

**RESPUESTA:** La de pagar siete días y medio de salario, porque el artículo 87 entró en vigor el 1o. de julio del mismo año, lo que quiere decir antes no existía esa prestación (8).

**PREGUNTA No. 9.—** ¿LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN LAS MANIOBRAS ENCOMENDADAS AL SINDICATO MIXTO DE CARGADORES DEL COMERCIO TIENEN DERECHO A PERCIBIR EL AGUINALDO ANUAL A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 87 DE LA LEY Y AL SALARIO CORRESPONDIENTE AL DIA DE DESCANSO?

**RESPUESTA:** Es incuestionable el derecho de los trabajadores manobristas, para percibir esas prestaciones, entendidas de que su importe debe relacionarse con los salarios y deben comprenderse en ese mismo concepto, el de salario (9).

**PREGUNTA No. 10.—** ¿ES OBLIGACION DE LAS EMPRESAS PAGAR A CUALQUIER NUMERO DE TRABAJADORES QUE LABOREN EN ELLAS, VACACIONES, PRIMAS, AGUINALDOS Y PARTICIPACION DE UTILIDADES?

- (7) Consulta No. 000181-Febrero.  
9/200:741 (03) "71"/4.
- (8) Consulta No. 000195-Febrero.  
9/22-(03) "71"/23.
- (9) Consulta No. 000205-Febrero.  
9/200:717 (o) "71"/1.

**RESPUESTA:** Si es obligación de las empresas pagar a cualquier número de trabajadores que laboren en ellas, vacaciones, primas, aguinaldos y participaciones de utilidades (10).

**PREGUNTA No. 11.L** ¿EL FONDO DE AHORROS ESTABLECIDO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SUBSTITUYE AL AGUINALDO A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 87 DE LA LEY?

**RESPUESTA:** El fondo de ahorros es diferente al aguinaldo, pues el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo establece dicho aguinaldo como una obligación para los patrones o empresas, creando un incentivo para los trabajadores, que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos (11).

**PREGUNTA No. 12.—** ¿DEBE APLICARSE UNICAMENTE EL PAGO PROPORCIONAL DE QUE HABLA EL SEGUNDO PARRAFO DEL ARTICULO 87 DE LA CITADA LEY, AL PERSONAL QUE SE ENCUENTRE LABORANDO EN DICIEMBRE SIN HABER CUMPLIDO UN AÑO DE ANTIGUEDAD, O TAMBIEN DEBE APLICARSE EN EL MOMENTO LA LIQUIDACION A TODO EL PERSONAL QUE SE SEPARA EN CUALQUIER MOMENTO O MES DEL AÑO?

**RESPUESTA:** Es muy clara la disposición que usted invoca, en su mandamiento de pagar el aguinaldo anual en proporción al tiempo trabajado cuando no se cumpla el año de servicios.

Por consecuencia se pagará antes del 20 de diciembre a los trabajadores que en esa fecha laboren y en el momento de su separación a quienes hubieren dejado en trabajo con anterioridad (12).

(10) Consulta No. 000211-Febrero.  
9/200:700(03)“71”/4.

(11) Consulta No. 000237-Febrero.  
9/22-(03)“71”/1.

(12) Consulta No. 000258-Febrero.  
9/314(03)“71”/12.

**PREGUNTA No. 13.— ¿DEBE PAGARSELES A LOS TRABAJADORES CONSIDERADOS COMO DE BASE EVENTUAL Y A DESTAJO, EXCLUSIVAMENTE, COMO A LOS DEMAS TRABAJADORES O EN LA MISMA PROPORCION QUE A LOS DE PLANTA PERMANENTES?**

**RESPUESTA:** No pueden existir trabajadores de base eventuales y el pago se les deberá hacer en forma proporcional a los días trabajados de conformidad con el segundo párrafo del artículo 87 de la Ley Laboral (13).

**PREGUNTA No. 14.— ¿DEBEN CONSIDERARSE COMO PARTES DEL AGUINALDO LAS GRATIFICACIONES POR TONELADA QUE ESTIPULA EL CONTRATO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES A FIN DE AÑO?**

**RESPUESTA:** Consideramos que, en este caso, el aguinaldo debe entenderse como una nueva prestación para los trabajadores otorgada por la Ley, y que debe pagarse en los términos del artículo 87, independientemente de la gratificación por toneladas estipuladas en el Contrato Colectivo (14).

**PREGUNTA No. 15.— ¿TIENEN DERECHO AL AGUINALDO ANUAL SI EL CONTRATO COLECTIVO ESTIPULA QUE SEGUN EL USO Y LA COSTUMBRE DE LA REGION UNA TEMPORADA DE DESPEPITE SE COMPUTA COMO UN AÑO DE ANTIGUEDAD?**

**RESPUESTA:** Consideramos que, si tienen derecho al aguinaldo en los términos del artículo 87 de la Ley Laboral, y como la vigencia del artículo citado es a partir del 1o. de julio de 1970, la obligación de la Empresa para los trabajadores durante el año de 1970, se circunscribe a siete días y medio de aguinaldo, y para los subsecuentes a quince días por lo menos (15).

**PREGUNTA No. 16.— ¿DEBE EXTENDERSE A LOS TRABAJADORES JUBILADOS EL AGUINALDO ANUAL?**

(13) Consulta No. 000259-Febrero.

9/220(03) "71"/22.

(14) Consulta No. 000455-Marzo.

9/200:700(03) "71"/3.

(15) Consulta No. 000443-Marzo.

9/200(03) "71"/41.

**RESPUESTA:** Nuestro Código Laboral en este sentido, no establece que tal situación se aplique al trabajador jubilado; sin embargo, el problema debe resolverse en función precisamente de lo que hemos dicho en un principio, es decir, que nuestra Ley Federal del Trabajo va a establecer condiciones mínimas que pueden ser mejoradas mediante la contratación individual o colectiva de trabajo. Será en cada caso un logro obtenido por la contratación, el tener derecho al pago de aguinaldo anual, ya que indudablemente, si se obtiene, implicará una condición mejor del trabajador al respecto (16).

**PREGUNTA No. 17.—** ¿EL AGUINALDO ANUAL PUEDE SER OBJETO DE DESCUENTOS POR LAS FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO, YA SEA POR ENFERMEDAD O POR PERMISOS SOLICITADOS POR EL SINDICATO?.

**RESPUESTA:** Consideramos que el aguinaldo anual no puede ser objeto de descuento por las faltas de asistencia al trabajo, por enfermedad o por permisos (17).

**PREGUNTA No. 18.—** ¿COMO DEBE ENTENDERSE EL ARTICULO 87 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACION CON EL FONDO DE AHORRO?.

**RESPUESTA:** El aguinaldo es una prestación legal distinta al fondo de ahorro ya que debe considerarse éste como parte de un salario cuyo pago fue diferido, con la salvedad de que como el mencionado artículo 87 entró en vigor el primero de julio de 1970, la obligación para las empresas durante el año de 1970, se circunscribe a siete días y medio de aguinaldo, y para los años subsecuentes a quince días de salario, por lo menos (18).

**PREGUNTA No. 19.—** ¿CUAL ES EL SALARIO QUE DEBE SERVIR DE BASE PARA EL PAGO DEL AGUINALDO, PREVISTO EN EL ARTICULO 87 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO?.

- (16) Consulta No. 00044-Marzo.  
9/200:711(03) "71"/1.
- (17) Consulta No. 000090-Enero.  
9/220(03) "71"/2.
- (18) Consulta No. 000488-Abril.  
9/200:741(03) "71"/12.

**RESPUESTA:** Nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos 82 y 84, define con precisión el concepto y la naturaleza jurídica del salario, así como las prestaciones que van a integrarlo; no estableciendo otra denominación del mismo, como se hace en su consulta.

De lo expuesto, concluimos que el salario que debe tomarse en cuenta para el pago del aguinaldo, será el que ustedes consideran como integral, pues la Ley no hace distinción alguna en este aspecto (19).

**PREGUNTA No. 20.—** ¿POR CONCEPTO DE VACACIONES, LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA ESTABLECIDA EN EL ARTICULO 80, YA QUE EL CONTRATO LEY OTORGA DOCE DIAS HABILÉS DE VACACIONES CON PAGO DE 21, INCLUYENDO LOS SEPTIMOS DIAS?

**RESPUESTA:** Consideramos que la prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que corresponda a los trabajadores durante el período de vacaciones es una prestación de carácter extraordinario independiente de la prestación contractual que establece el Contrato Ley de la Industria Textil, que han adquirido como conquista, para sus Contratos, y que por el hecho de estar contenidas en estos documentos ya deben considerarse como prestaciones extraordinarias (20).

**PREGUNTA No. 21.—** ¿CUAL ES LA CANTIDAD EN EFECTIVO QUE POR AGUINALDO DE FIN DE AÑO TIENEN DERECHO A CUALQUIER EMPLEADO QUE PRESTE SUS SERVICIOS EN UNA EMBAJADA?

**RESPUESTA:** De acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, antes del día 20 de diciembre del corriente año, deberá pagarse a los trabajadores de esa H. Embajada el equivalente a quince días, de salario, por lo menos, en la inteligencia de que los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado (21).

(19) Consulta No. 000492-Abril.

9/220(03)“70”/50.

(20) Consulta No. 000488-Abril.

9/200:700(03)“71”/12.

(21) Consulta No. 000517-Abril.

9/43/220.

**PREGUNTA No. 22.— ¿LAS EMPRESAS QUE NO TENGAN UTILIDADES, ESTAN OBLIGADAS A CUBRIR EL AGUINALDO ANUAL A SUS TRABAJADORES?.**

**RESPUESTA:** Consideramos que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, por lo menos, que deberá pagarse en los términos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo; pues el hecho de que las empresas no tengan utilidades o ganancias, no las exime de las obligaciones que les impone el artículo antes mencionado. (22).

**PREGUNTA No. 23.— ¿CUAL ES LA INTERPRETACION DEL ARTICULO 87 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y LO ESTABLECIDO COMO GRATIFICACIONES, EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO?**

**RESPUESTA:** Consideramos que la gratificación establecida en el Contrato Colectivo, y la denominada por la Ley aguinaldo son similares, pero que dicha gratificación equivalente a cinco días debe cuantificarse hasta sumar los quince días de salario por lo menos, que establece el artículo 87, con la salvedad de que como dicho precepto entró en vigor a partir del 1o. de julio de 1970, la empresa durante dicho año, se circunscribe a pagar 7½ días de aguinaldo (23).

(22) Consulta No. 000521-Abril.  
9/220(03)“71”/14.

(23) Consulta No. 000528-Abril.  
9/220(03)“71”/51.

ARTICULO 89:

"PARA DETERMINAR EL MONDO DE LAS INDEMNIZACIONES QUE DEBAN PAGARSE A LOS TRABAJADORES SE TOMARA COMO BASE EL SALARIO CORRESPONDIENTE AL DIA EN QUE NAZCA EL DERECHO A LA INDEMNIZACION, INCLUYENDO EN EL LA CUOTA DIARIA Y LA PARTE PROPORCIONAL DE LAS PRESTACIONES MENCIONADAS EN EL ARTICULO 84.

EN LOS CASOS DE SALARIO POR UNIDAD DE OBRA, Y EN GENERAL, CUANDO LA RETRIBUCION SEA VARIABLE, SE TOMARA COMO SALARIO DIARIO EL PROMEDIO DE LAS PERCEPCIONES OBTENIDAS EN LOS TREINTA DIAS EFECTIVAMENTE TRABAJADOS ANTES DEL NACIMIENTO DEL DERECHO. SI EN ESE LAPSO HUBIESE HABIDO UN AUMENTO EN EL SALARIO, SE TOMARA COMO BASE EL PROMEDIO DE LAS PERCEPCIONES OBTENIDAS POR EL TRABAJADOR A PARTIR DE LA FECHA DEL AUMENTO.

CUANDO EL SALARIO SE FIJE POR SEMANA O POR MES, SE DIVIDIRA ENTRE SIETE O ENTRE TREINTA, SEGUN EL CASO, PARA DETERMINAR EL SALARIO DIARIO".

**PREGUNTA No. 1.— ¿TIENE LA OBLIGACION LA EMPRESA DE PAGAR A LOS TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN SUS LABORES A DESTAJO SU SALARIO PROMEDIO DEL ULTIMO MES, EN DIAS Y VACACIONES?**

**RESPUESTA:** Si tiene obligación. El Art. 89 de la Ley Federal del Trabajo establece que en los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento (1).

**PREGUNTA No. 2.— ¿QUE SALARIO SERVIRA DE BASE PARA EL PAGO DE RETIRO CUANDO EL CONTRATO COLECTIVO LE DA DERECHO A TRES MESES DE SALARIO, MAS VEINTE POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS Y PARA EL PAGO DE TIEMPO EXTRA DURANTE DOCE AÑOS?**

**RESPUESTA:** De acuerdo con esos datos y con el contenido del Art. 89 de la Ley Federal del Trabajo no tenga manera concreta de integrar el salario para el caso a que nos referimos, pues hay que tener en cuenta que se trata de una prestación contractual y no legal y por consecuencia debe seguirse por las disposiciones de dicho Contrato interinendo el concepto legal solamente en el caso de silencio del mencionado pacto colectivo (2).

(1) 9/220(03)“71”/15

000175 Febrero.

(2) 9/223(03)“71”/1.

000303 Marzo.

**ARTICULO 90:**

**"SALARIO MINIMO ES LA CANTIDAD MENOR QUE DEBE RECIBIR EN EFECTIVO EL TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS PRESTADOS EN UNA JORNADA DE TRABAJO.**

**EL SALARIO MINIMO DEBERA SER SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL Y CULTURAL, Y PARA PROVEER A LA EDUCACION OBLIGATORIA DE LOS HIJOS".**

**PREGUNTA No. 1.— ¿ES OBJETO DE DESCUENTOS DE TIPO FISCAL, POR CONCEPTO DE CUOTAS DEL SEGURO SOCIAL EL SALARIO MINIMO?**

**RESPUESTA:** Sostenemos el criterio de que el salario mínimo a que se refiere el Art. 90 de la Ley Federal del Trabajo no está sujeto a descuentos del Seguro Social, ni de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, por estimarse que este salario es el vital para cubrir las necesidades de los trabajadores.

Sin embargo, el salario de conformidad con el Art. 84 del ordenamiento citado se integra: "con los pagos hechos en efectivo más la cuota diaria,

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

Por lo tanto, si el Contrato Colectivo de Trabajo, además de la cantidad que se ha fijado como salario mínimo para esa zona, establece otras prestaciones, como son los cuatro pesos que corresponden a alimentación y prima dominical, como estas prestaciones integran el salario, deben tomarse en cuenta, para establecer que, si la suma de todas las prestaciones excede al repetido salario mínimo fijado para la zona, sí estará el salario sujeto a descuento, pero siempre y cuando se respete el monto del salario mínimo que siempre deberá percibir íntegro el trabajador. (I)

(I) 9/200(03) "71"/8  
000257 Febrero.

**ARTICULO 97:**

**"LOS SALARIOS MINIMOS NO PODRAN SER OBJETO DE COMPENSACION, DESCUENTO O REDUCCION, SALVO EN LOS CASOS SIGUIENTES:**

**I. PENSIONES ALIMENTICIAS DECRETADAS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE EN FAVOR DE LAS PERSONAS MENCIONADAS EN EL ARTICULO 110, FRACCION V; Y**

**II. PAGO DE RENTAS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 150, FRACCION II, INCISO a), Y DE CUOTAS PARA LA ADQUISICION DE HABITACIONES, LIBREMENTE ACEPTADO POR EL TRABAJADOR. EN ESTOS CASOS, EL DESCUENTO NO PODRA EXCEDER DEL DIEZ POR CIENTO".**

**PREGUNTA No. 1.— ¿PUEDE REDUCIRSE EL SALARIO MINIMO, POR EL PAGO DE CUOTAS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 26 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL?**

**RESPUESTA:** Los salarios mínimos que perciben los trabajadores, por ningún concepto son motivo de descuentos, salvo lo que se refiere a resolu-

ciones judiciales para el aseguramiento de alimentos y cuotas sindicales. Cuando las empresas o patrones aumenten alguna cantidad, cualquiera que sea el salario mínimo con objeto de que los trabajadores paguen las cuotas del Seguro Social, el salario podrá quedar sujeto al descuento, por haberse rebasado el mínimo; pero si dicho descuento afecta a lo que debe percibir el trabajador como salario mínimo, esas cuotas al Seguro Social corresponde cubrir las al patrón. (1)

**PREGUNTA No. 1.— ¿EL TIEMPO EXTRA FIJO FORMA PARTE DEL SALARIO PARA DETERMINAR EL REPARTO DE UTILIDADES?**

**RESPUESTA:** Por lo que hace al reparto de utilidades las sumas percibidas por concepto del trabajo extraordinario no forman parte del salario (1).

**PREGUNTA No. 2.— ¿ES OBLIGACION DE LAS EMPRESAS PAGAR A CUALQUIER NUMERO DE TRABAJADORES QUE LABOREN EN ELLAS PARTICIPACION DE UTILIDADES?**

**RESPUESTA:** Si es obligación de las empresas pagar a cualquier número de trabajadores que laboren en ellas, la participación de utilidades. (2)

(1) 9/220(83)“71”/2  
000437 marzo.

(1) 9/220(03)“71”/36  
000405 marzo.

(2) 9/200:700(03)“71”/4  
000211 Febrero.

**ARTICULO 127:**

**"EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN EL REPARTO DE UTILIDADES SE AJUSTARA A LAS NORMAS SIGUIENTES:**

**I. LOS DIRECTORES, ADMINISTRADORES Y GERENTES GENERALES DE LAS EMPRESAS NO PARTICIPARAN EN LAS UTILIDADES;**

**II. LOS DEMAS TRABAJADORES DE CONFIANZA PARTICIPARAN EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, PERO SI EL SALARIO QUE PERCIBEN ES MAYOR DEL QUE CORRESPONDA AL TRABAJADOR DE PLANTA DE MAS ALTO SALARIO DENTRO DE LA EMPRESA, SE CONSIDERARA ESTE SALARIO, AUMENTADO EN UN VEINTE POR CIENTO, COMO SALARIO MAXIMO;**

**III. EL MONTO DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE PERSONAS CUYOS INGRESOS DERIVEN EXCLUSIVAMENTE DE SU TRABAJO, Y EL DE LOS QUE SE DEDIQUEN AL CUIDADO DE BIENES QUE PRODUZCAN RENTAS O AL COBRO DE CREDITOS Y SUS INTERESES, NO PODRA EXCEDER DE UN MES DE SALARIO;**

**IV. LAS MADRES TRABAJADORAS, DURANTE LOS PERIODOS PRE Y POSTNATALES, Y LOS TRABAJADORES VICTIMAS DE UN RIESGO DE TRABAJO DURANTE EL PERIODO DE INCAPACIDAD TEMPORAL, SERAN CONSIDERADOS COMO TRABAJADORES EN SERVICIO ACTIVO;**

V. EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION, DESPUES DE DETERMINAR QUE TRABAJADORES TIENEN DERECHO A PARTICIPAR EN EL REPARTO, LA COMISION A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 125 ADOPTARA LAS MEDIDAS QUE JUZGUE CONVENIENTE PARA SU CITACION;

VI. LOS TRABAJADORES DOMESTICOS NO PARTICIPARAN EN EL REPARTO DE UTILIDADES; Y

VII. LOS TRABAJADORES EVENTUALES TENDRAN DERECHO A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA CUANDO HAYAN TRABAJADO SESENTA DIAS DURANTE EL AÑO, POR LO MENOS.

**PREGUNTA No. 1.— ¿QUE DEBE ENTENDERSE POR TRABAJADOR DE PLANTA?**

**RESPUESTA:** Estimamos que ese concepto está relacionado con el trabajo, por lo que se requiere que el servicio desempeñado sea actividad necesaria, normal, y permanente de la empresa. (1)

**PREGUNTA No. 2.— ¿PARA SER TRABAJADOR DE PLANTA, SE REQUIERE NECESARIAMENTE SER TRABAJADOR SINDICALIZADO?**

**RESPUESTA:** No necesariamente un trabajador de planta tiene que estar sindicalizado. (2)

**PREGUNTA No. 1.— ¿TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES A QUE LA EMPRESA LES PROPORCIONE HABITACIONES DE ACUERDO CON LO QUE ESTABLECE LA FRACCION II DEL ARTICULO 136 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR?**

**RESPUESTA:** Si el número de trabajadores que emplea la empresa en la que usted presta sus servicios es mayor de cien, y es de las que señala la disposición antes citada, sí les asiste ese derecho (1).

(1) 9/220(03) "70"/170.

000226 Febrero.

(2) 9/200:700(03) "71"/21

000417 marzo.

(1) 9/200:744(03) "70"/10

000021 Enero.

**ARTICULO 151:**

"LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO, ENTRE TANTO SE LES ENTREGAN LAS HABITACIONES, A PERCEBIR UNA COMPENSACION MENSUAL, LA QUE SE FIJARA EN LOS CONVENIOS A QUE SE REFIERE ESTE CAPITULO; FALTANDO ESA DISPOSICION, LA COMPENSACION SE FIJARA TOMANDO EN CONSIDERACION EL TIPO DE HABITACIONES QUE DEBERA PROPORCIONAR LA EMPRESA Y LA DIFERENCIA ENTRE LA RENTA QUE PODRIA COBRAR Y LA QUE TENGAN QUE PAGAR LOS TRABAJADORES POR UNA HABITACION DE CONDICIONES SEMEJANTES".

PREGUNTA No. (1) ¿RELATAN QUE LA EMPRESA ESTA EN DISPOSICION DE CELEBRAR CONVENIO CON EL SINDICATO, EN RELACION CON LA OBLIGACION DE PROPORCIONAR HABITACION A SUS TRABAJADORES EN EL MES DE JULIO DEL CORRIENTE AÑO, COMO USTEDES NO ESTAN DE ACUERDO Y EXIGEN QUE SE LES PAGUE LA AYUDA DE RENTA A PARTIR DEL 1o. DE MAYO DE 1970, PREGUNTAN SI TIENEN DERECHO A LA RETROACTIVIDAD EN ESE PAGO, A PARTIR DEL 1o. DE MAYO DE 1970?.

**RESPUESTA:** El artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los trabajadores tendrán derecho, entre tanto se les entreguen las habitaciones, a percibir una compensación mensual, la que se fijará en los Convenios a que se refiere el Capítulo 3o. del Título Cuarto.

Ahora bien, para la celebración de esos convenios las empresas y los sindicatos disponen de tres años a partir de la vigencia de la Ley, cuando se trata de empresas establecidas (1).

**Consulta No. (1)-000176-Febrero (1).**

9/.

**ARTICULO 154:**

"SI NO EXISTE CONTRATO COLECTIVO O EL CELEBRADO NO CONTIENE LA CLAUSULA DE ADMISION A QUE SE REFIERE EL PARRAFO PRIMERO DEL ARTICULO 355, LOS PATRONES ESTARAN OBLIGADOS A PREFERIR, EN IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS, A LOS TRABAJADORES MEXICANOS RESPECTO DE QUIENES NO LO SEAN, A QUIENES LES HAYAN SERVIDO SATISFACTORIAMENTE POR MAYOR TIEMPO, Y A LOS SINDICALIZADOS RESPECTO DE QUIENES NO LO ESTEN.

SE ENTIENDE POR SINDICALIZADO A TODO TRABAJADOR QUE SE ENCUENTRE AGREMIADO A CUALQUIER ORGANIZACION SINDICAL LEGALMENTE CONSTITUIDA".

**PREGUNTA No. 1.— ¿ES VALIDO EL ACUERDO TOMADO EN UNA ASAMBLEA EFECTUADA POR LOS TRABAJADORES Y QUE SE ACORDO DAR. PREFERENCIA CUANDO SE TRATA DE TRABAJADORES DE PLANTA.**

**RESPUESTA:** El Art. 154 de la Ley Federal del Trabajo expresa "Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones esta-

rán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida".

Con base en las disposiciones transcritas, el acuerdo tomado en la asamblea que mencionan violar tales disposiciones, pues son los trabajadores transitorios con varios años de servicios, quienes deben ocupar los trabajos de planta o temporales en esa empresa. (I)

**PREGUNTA No. 2.— ¿ES PROCEDENTE LA EJECUTORIA QUE MOTIVO EL ART. 111 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ABROGADA, PARA LA INTRPRETACION DEL ART. 154 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR?**

**RESPUESTA:** La ejecutoria dictada por la Suprema Corte en relación con el Art. 111 de la Ley abrogada, es aplicable al Art. 154 de la Ley Laboral vigente.

El Art. 111 de la Ley anterior disponía:

"Son obligaciones de los patrones:

Fracción I.— Preferir en igualdad de circunstancia a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que los hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no lo estén en ese caso, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a todo el trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita.

El Art. 154 de la Ley Federal del Trabajo en vigor dispone: "si no existe

(I) 9/200:760(03)"70"/17

000167 Febrero.

Contrato Colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo I del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Consideramos que tanto lo estipulado en el Art. 111 de la Ley abrogada como lo establecido en el Art. 154 de la Ley vigente, reglamentan la misma situación, con la diferencia de que el Art. 154 de referencia, aclara la posibilidad de que no se encuentre pactado en el Contrato Colectivo la cláusula de referencia. (2)

(2) 9/200:717(03)"71"/2  
000355 marzo.

**ARTICULOS 162 y 5o. TRANSITORIO:**

**ARTICULO 162:—** "LOS TRABAJADORES DE PLANTA TIENEN DERECHO A UNA PRIMA DE ANTIGUEDAD, DE CONFORMIDAD CON LAS NORMAS SIGUIENTES:

I.— LA PRIMA DE ANTIGUEDAD CONSISTIRA EN EL IMPORTE DE DOCE DIAS DE SALARIO, POR CADA AÑO DE SERVICIOS;

II.— PARA DETERMINAR EL MONTO DEL SALARIO, SE ESTARA A LO DISPUESTO EN LOS ARTICULOS 485 Y 406;

III.— LA PRIMA DE ANTIGUEDAD SE PAGARA A LOS TRABAJADORES QUE SE SEPARAN VOLUNTARIAMENTE DE SU EMPLEO, SIEMPRE QUE HAYAN CUMPLIDO QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, POR LO MENOS, ASIMISMO SE PAGARA A LOS QUE SE SEPARAN POR CAUSA JUSTIFICADA Y A LOS QUE SEAN SEPARADOS DE SU EMPLEO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA JUSTIFICACION O INJUSTIFICACION DEL DESPIDO;

IV.— PARA EL PAGO DE LA PRIMA EN LOS CASOS DE RETIRO VOLUNTARIO DE LOS TRABAJADORES, SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

a).— SI EL NUMERO DE TRABAJADORES QUE SE RETIRE DENTRO DEL TERMINO DE UN AÑO NO EXCEDE DEL DIEZ POR CIENTO DEL TOTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIENDO, O DE LAS

DE UNA CATEGORIA DETERMINADA, EL PAGO SE HARA EN EL MOMENTO DEL RETIRO.

b).— SI EL NUMERO DE TRABAJADORES QUE SE RETIRE EXCEDE DEL DIEZ POR CIENTO, SE PAGARA A LOS QUE PRIMERAMENTE SE RETIREN Y PODRA DIFERIRSE PARA EL AÑO SIGUIENTE EL PAGO A LOS TRABAJADORES QUE EXCEDAN DE DICHO PORCENTAJE.

c).— SI EL RETIRO SE EFECTUA AL MISMO TIEMPO PARA UN NUMERO DE TRABAJADORES MAYOR DEL PORCENTAJE MENCIONADO, SE CUBRIRA LA PRIMA A LOS QUE TENGAN MAYOR ANTIGUEDAD Y PODRA DIFERIRSE PARA EL AÑO SIGUIENTE EL PAGO DE LA QUE CORRESPONDA A LOS RESTANTES TRABAJADORES.

V.— EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR, CUALQUIERA QUE SEA SU ANTIGUEDAD, LA PRIMA QUE CORRESPONDA SE PAGARA A LAS PERSONAS MENCIONADAS EN EL ARTICULO 501; Y

VI.— LA PRIMA DE ANTIGUEDAD A QUE SE REFIERE ESTE ARTICULO SE CUBRIRA A LOS TRABAJADORES O A SUS BENEFICIARIOS, INDEPENDIEMENTE DE CUALQUIER OTRA PRESTACION QUE LES CORRESPONDA".

...ARTICULO 5o. TRANSITORIO.— "PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 162 A LOS TRABAJADORES QUE YA ESTEN PRESTANDO SUS SERVICIOS A UNA EMPRESA EN LA QUE ENTRE EN VIGOR ESTA LEY, SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

I.— LOS TRABAJADORES QUE TENGAN UNA ANTIGUEDAD 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, TENDRAN DERECHO A QUE SE LES PAGUE DOCE DIAS DE SALARIO.

II.— LOS QUE TENGAN UNA ANTIGUEDAD 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 FRACCION ANTERIOR, TENDRAN DERECHO A QUE SE LES PAGUEN VEINTICUATRO DIAS DE SALARIO;

III.— LOS QUE TENGAN UNA ANTIGUEDAD 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, TENDRAN DERECHO A QUE SE LES PAGUEN TREINTA Y SEIS DIAS DE SALARIO;

IV.— TRANSCURRIDOS LOS TERMINOS A QUE SE REFIEREN LAS FRACCIONES ANTERIORES SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 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, TENDRAN 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".

**PREGUNTA No. 1.— ¿ESTA OBLIGADA LA EMPRESA A PAGAR LA PRIMA DE ANTIGUEDAD POR RETIRO VOLUNTARIO?.**

**RESPUESTA:** Si usted solicita su retiro voluntario, tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad si lo hace dentro de los 3 años siguientes a la fecha en que entró en vigor por la fracción III del artículo 5o. transitorio de la propia Ley; después del término que señala el artículo antes mencionado se estará a lo dispuesto por el artículo 162 de la misma Ley (1).

**PREGUNTA No. 2.— ¿UN TRABAJADOR LABORO DURANTE 9 AÑOS COMO CHOFER HABIENDOSE SEPARADO HACE COMO CUATRO MESES ENFERMO DE DIABETES. ES ESTA UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL, TIENE DERECHO A ALGUNAS INDEMNIZACIONES POR SEPARACION VOLUNTARIA?.**

**RESPUESTA:** El primer punto se contesta en sentido negativo, pues la diabetes no puede considerarse enfermedad profesional de los choferes de

Consulta No.(1)-Enero.

9/200:744(03)"70"/10.

camino, a menos que concurrieran algunas circunstancias especiales que usted no menciona, entendidos de que la enfermedad es profesional cuando resulta por la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio del trabajo y no simplemente, como usted afirma que la enfermedad imposibilite trabajar.

El segundo punto se contesta en sentido afirmativo: si el trabajador se encontraba laborando el 1o. de mayo del año próximo pasado, con antigüedad menor de 10 años y se separó voluntariamente, tiene derecho a que se le paguen 12 días de salario, de acuerdo con los artículos 162 y 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo. (2).

**PREGUNTA No. 3.— ¿UN TRABAJADOR CON 20 AÑOS DE SERVICIOS ES SEPARADO INJUSTIFICADAMENTE DE SU EMPLEO, ¿TIENE DERECHO A 3 MESES DE INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL, A 20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS Y A 12 DE SALARIOS POR CADA AÑO DE SERVICIOS COMO PRIMA DE ANTIGÜEDAD?**

**RESPUESTA:** De acuerdo con el artículo 55 de la Ley Federal del Trabajo si en el juicio correspondiente no se comprueba con el patrón las causas des despido, tendrá el trabajador los derechos confirmados en el artículo 48, es decir que se le reinstale con el importe de 3 meses de salario, y además a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Por concepto de prima de antigüedad, de acuerdo con el artículo 5o. transitorio de la Ley, el trabajador tiene derecho a cobrar 12 días de salario. Esta prestación es independiente de la anterior (3).

**PREGUNTA No. 4.— UN TRABAJADOR CON 3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD, QUE DESEA SEPARARSE DE SU TRABAJO, ¿TIENE DERECHO A QUE SE LE PAGUEN 12 DIAS DE SALARIO DE ACUERDO CON EL ARTICULO 5o. TRANSITORIO DE LA LEY, PORQUE EL PATRON NIEGA ESE DERECHO?**

**RESPUESTA:** Desde luego, sí tiene derecho ese trabajador a recibir el importe de 12 días de salario, si se retira voluntariamente dentro del año

(2) Consulta No. 000130-Febrero.

9/200:700(03) "71"/5.

(3) Consulta No. 000180-Febrero.

9/224(03) "70"/12.

siguiente a la fecha en que entró en vigor la nueva Ley, de acuerdo con la fracción Ideal artículo 5o. transitorio, que precisamente reglamenta el caso de los trabajadores que están prestando servicios al entrar en vigor la Ley, en relación con la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 (4).

**PREGUNTA No. 5.— ¿TIENE DERECHO A SEPARARSE VOLUNTARIAMENTE DE SU TRABAJO, DESPUES DE 35 AÑOS DE LABOR ININTERRUMPIDA Y DE 65 AÑOS DE EDAD?**

**RESPUESTA:** De acuerdo con los artículos 162 y 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, si usted se separa voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes al primero de mayo de 1970, tiene derecho a que se le paguen 36 días de salario por concepto de antigüedad.

Desconocemos si el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre su sindicato y la empresa a la que usted sirve, contenga el derecho de jubilación para los trabajadores (5).

**PREGUNTA No. 6.— ¿SI UN EMPLEADO QUE INICIO SUS LABORES DEL DIA 1o. DE MAYO DE 1970 Y QUE, EN LOS MESES DE ENERO, FEBRERO O MARZO DEL AÑO EN CURSO RENUNCIA AL PUESTO QUE VIENE DESEMPEÑANDO, TIENE DERECHO A QUE SE LE PAGUE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y POR QUE CANTIDAD?**

**RESPUESTA:** No es procedente el pago de la prima de antigüedad, porque, cuando se trata de separación voluntaria se requiere el transcurso de 15 años de servicios, por lo menos, según texto del artículo 162 Fracción III de la Ley (6).

**PREGUNTA No. 7.—¿CUAL ES LA INTERPRETACION DEL ARTICULO 162 DE LA LEY VIGENTE, EN RELACION CON LA SITUACION ESPECIAL DE LIQUIDACION CON MOTIVO DE RETIRO VOLUNTARIO?**

(4) Consulta No. 000199-Febrero.  
9/220(03)“71”/18.

(5) Consulta No. 000217-Febrero.  
9/200:700(03)“71”/3.

(6) Consulta No. 000249-Febrero.  
9/200:710(03)“71”/1.

**RESPUESTA:** El artículo 162 de la citada Ley, en sus fracciones I y II fija las reglas generales para el pago de la prima de antigüedad, sin olvidar lo que previene el artículo 5o. transitorio, que estipula las normas que deberán observarse respecto de los trabajadores que ya están prestando sus servicios a una empresa, a partir de la fecha en que entró en vigor nuestra Ley Federal del Trabajo para el pago de dicha prima de antigüedad.

El derecho a la prima de antigüedad está contenido en el primer párrafo del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y la fracción II del 5o. transitorio del mismo ordenamiento, esto es, previene que los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de 10 y menor de 20 que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha que entró en vigor la nueva Ley, tendrán derecho a que se les pague 24 días de salario (7).

**PREGUNTA No. 8.— ¿TIENE DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD UN TRABAJADOR AFILIADO A SU SINDICATO QUE SE ENCUENTRA DENTRO DE LOS HIPOTESIS PREVISTAS PARA OBTENER LA JUBILACION?.**

**RESPUESTA:** Opinamos que, siendo la jubilación una prestación económica con finalidades de seguridad social, en tanto que la prima de antigüedad la instituyó la Ley, en función del trabajo desempeñado en relación al tiempo, debe disfrutarse de manera independiente (8).

**PREGUNTA No. 9.— ¿LOS TRABAJADORES QUE SE RETIREN DESPUES DEL LAPSO A QUE SE REFIEREN LAS FRACCIONES I, II, III DEL ARTICULO 5o. TRANSITORIO DE LA LEY LABORAL TIENEN DERECHO A PERCIBIR LO ESTABLECIDO?.**

**RESPUESTA:** En efecto, los trabajadores que se retiren después del lapso a que se refieren las Fracciones I, II y III del artículo 5o. Transitorio de la Ley Laboral en vigor, tendrán derecho a percibir la compensación a que se refieren las fracciones citadas. (9).

- (7) Consulta No. 000261-Febrero.  
9/224(03)“71”/1.
- (8) Consulta No. 000457-Marzo.  
9/200:711(03)“71”/2.
- (9) Consulta No. 000373-Marzo.  
9/200:741(03)“71”/3.

**PREGUNTA No. 10.— ¿PARA TENER DERECHO A LA PRIMA DE ANTI-  
GÜEDAD, SE REQUIERE QUE EL TRABAJADOR SEA DE PLANTA EN EL  
MOMENTO DE GENERARSE ESE DERECHO?.**

**RESPUESTA:** Para tener derecho a la prima de antigüedad se requiere que el trabajador sea de planta, en el momento de generarse el derecho(10).

**PREGUNTA No. 11.— ¿ES CORRECTO EL PAGO DE 24 DIAS POR  
UNA SOLA VEZ, QUE TRATA DE CUBRIRLO LA EMPRESA DONDE TRA-  
BAJA, HABIENDOSE SEPARADO VOLUNTARIAMENTE EL 24 DE DICIEM-  
BRE DE 1970?.**

**RESPUESTA:** Desde luego no le es aplicable el artículo 162 de la Ley Laboral porque no han transcurrido quince años a partir del 1o. de mayo de 1970, en el que entró en vigor la Ley.

La separación voluntaria de usted estaría comprendida dentro de lo preceptuado por el artículo 5o. transitorio de la Ley, que le concede el derecho de cobrar doce días, si la antigüedad en la empresa es menor de diez años; 24 días, si su antigüedad es mayor de diez y menor de veinte años y 36 días de salario, de 20 años en adelante.

En la inteligencia de que el pago será por una sólo vez (11).

**PREGUNTA No. 12.— ¿UN TRABAJADOR QUE TIENE CUATRO AÑOS  
DE SERVICIOS EN UNA EMPRESA Y DESEA RETIRARSE, TIENE DERECHO  
A QUE SE LE APLIQUE LA FRACCION I, DEL ARTICULO 5o. TRANSITORIO  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO O SEA, AL PAGO DE 12 DIAS DE  
SALARIO POR CADA AÑO DE LOS SERVICIOS QUE PRESTO EN LA EM-  
PRESA?.**

**RESPUESTA:** Consideramos que sí es aplicable al trabajador lo dispuesto en la fracción I del artículo 5o. Transitorio en la Ley Federal del Trabajo, correspondiéndole recibir, por una sola vez, 12 días de salarios por sepa-

(10) Consulta No. 000373-Marzo.

9/200:741(03)“71”/3.

(11) Consulta No. 000521-Abril.

9/220(03)“71”/48.

rarse voluntariamente del trabajo, y tener una antigüedad menor de 10 años (12).

**PREGUNTA No. 13.— ¿SE PUEDE DESCONOCER LA ANTIGUEDAD DE LOS TRABAJADORES CUANDO UNA EMPRESA CAMBIA DE RAZON SOCIAL Y NOMBRE DEL PROPIETARIO?**

**RESPUESTA:** El artículo 41 de la Ley Laboral consigna los casos de sustitución del patrón, estableciendo que la misma no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

Se agrega que el patrón sustituido será solidariamente desponsable con el nuevo por las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato a los trabajadores (13).

**PREGUNTA No. 14.— ¿A PARTIR DE QUE FECHA DEBE SURTIR EFECTOS LOS 15 AÑOS DE SERVICIOS A QUE SE REFIERE AL PRIMER PARRAFO DE LA FRACCION III DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO?**

**RESPUESTA:** Opinamos que los quince años de servicios requeridos para el pago de la prima de antigüedad, produce efectos a partir de la fecha de vigencia de la Ley; ya que se considera, que de tomarse en cuenta la antigüedad que corresponda a cada trabajador en la empresa, se estaría aplicando dicha disposición en forma retroactiva (14).

**PREGUNTA No. 15.— ¿EL IMPORTE DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD ESTABLECE EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DIFE-**

(12) Consulta No. 000641-Abril.

9/

(13) Consulta No. 000640-Abril.

9/125.

(14) Consulta No. 000864-Junio.

9/178.

RENTE AL PAGO DE DOS MESES DE SALARIO QUE POR MUERTE ESTIPULA EL CONTRATO COLECTIVO?.

**RESPUESTA:** Sustentamos el criterio de que se trata de dos prestaciones distintas: la del artículo 162 se refiere a una prima en función de la antigüedad en el trabajo, en tanto que la convenida por ustedes es en función del fallecimiento, indudablemente para los gastos extraordinarios que éste ocasiona a los familiares (15).

**PREGUNTA No. 16.— ¿QUE CANTIDAD LE CORRESPONDE A UN TRABAJADOR COMO INDEMNIZACION AL RETIRARSE DEL EMPLEO QUE DESEMPEÑA Y AL PAGO DE LA JUBILACION A QUE TIENE DERECHO?.**

**RESPUESTA:** Consideramos que los trabajadores que ya se encontraban prestando sus servicios antes del 1o. de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Ley, podrá separarse voluntariamente de su empleo dentro de un año, dos y tres años y tendrán derecho a doce, veinticuatro o treinta y seis días de salario, no como prima de antigüedad, sino como una compensación en los términos de las fracciones I, II y III del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo (16).

(15) Consulta No. 000897-Junio.

9/

(16) Consulta No. 000919-Junio.

9/349/700.

**ARTICULO 256:**

"LAS RELACIONES ENTRE LOS CHOFERES, CONDUCTORES, OPERADORES, COBRADORES Y DEMAS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS A BORDO DE AUTOTRANSPORTES DE SERVICIO PUBLICO, DE PASAJEROS, DE CARGA O MIXTOS, FORANEOS O URBANOS, TALES COMO AUTOBUSES, CAMIONES O AUTOMOVILES Y LOS PROPIETARIOS O PERMISIONARIOS DE LOS VEHICULOS, ON RELACIONES DE TRABAJO Y QUEDAN SUJETAS A LAS DISPOSICIONES DE ESTE CAPITULO.

LA ESTIPULACION QUE EN CUALQUIER FORMA DESVIRTUE LO DISPUESTO EN EL PARRAFO ANTERIOR, NO PRODUCE NINGUN EFECTO LEGAL NI IMPIDE EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS QUE DERIVEN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS".

**PREGUNTA No. 1.— ¿CUAL ES EL COMPROMISO CONTRAIDO POR UD. CON EL CHOFER QUE TRABAJA UN TURNO EN UN AUTOMOVIL DE SU PROPIEDAD, DE ACUERDO CON LO ORDENADO POR LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO?**

**RESPUESTA:** Se nos pone en antecedentes sobre el origen de la propiedad de su coche, misma que desde luego manifestamos carece de trascendencia jurídica para el problema que se plantea,

La relación que existe entre Ud. como propietario de un automóvil y el chofer que trabaja un turno son relaciones laborales que están reguladas en nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, por el Capítulo VI del Título VI denominado de Autotransportes.

En efecto, según dispone el Art. 256 de nuestro Código Laboral, las relaciones entre choferes, los conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que presten sus servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo. En el segundo párrafo aclara que la estipulación que en cualquier forma desvirtúe la disposición en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impida el ejercicio de los servicios prestados. (1)

**PREGUNTA No. 2.— ¿QUE RESPONSABILIDAD O DERECHOS PUEDE TENER UN TAXISTA, QUE VIENE PRESTANDO SUS SERVICIOS A COMISION EN VIRTUD DE LAS REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO?**

**RESPUESTA:** Cabe decir en primer término, que sus derechos y responsabilidades, son los de todo trabajador con las situaciones especiales que la propia Ley Federal del Trabajo establece para estas relaciones en el Capítulo de Autotransportes, Sobre lo manifestado en relación con el hecho de que "preste sus servicios a comisión", según hemos dicho, debe resolverse el problema particular del concepto de relación de trabajo, descartando toda posibilidad de pensar en otro tipo de Contratos a comisión (2).

(1) 9/200:710(03)"70"/7

000121 Enero.

9/200:710(03)"70"/6

000070 Enero.

## CONCLUSIONES

1.— Considero que es de suma importancia, conocer todos los métodos y escuelas que se han dado respecto al concepto de interpretación, desde las escuelas y ordenamientos más remotos, con la finalidad de poder aplicar de la manera más atinada los preceptos legales, y en este caso laborales.

2.— Con la obtención de estos conocimientos, se logra en el abagado un criterio completamente amplio, que le permitirá en todo momento dar la solución adecuada.

3.— Considero también que el derecho laboral, establece las formas de interpretar la Ley, en forma precisa, con el objeto de que todos los trabajadores puedan hacer valer sus derechos en cualquier momento. Sin embargo, en la práctica no se ha superado todavía esta situación porque con frecuencia llegan los trabajadores preguntando, qué es lo que en determinado precepto quiso decir la Ley.

4.— En consecuencia, la labor del intérprete en las normas laborales es muy intensa y requiere de una ardua preparación para cumplir plenamente con el mandato del artículo 123 Constitucional.

5.— Tomando en consideración que el derecho laboral obedece a cau-

sas enteramente diferentes cada una, se requiere además del conocimiento, un criterio de interpretación bastante amplio, para evitar dualidades, digamos en caso de los contratos colectivos, o bien, para saber diferenciar cuándo la Ley está otorgando un beneficio nuevo, y cuando debe considerarse como una prestación similar.

6.J Considero que, en las normas laborales no puede haber una forma predeterminada en cuanto a la interpretación, y que el hecho de que el artículo 18 de la propia Ley así lo mencione, no debe confundirse con la finalidad que en cuanto a la interpretación debe perseguirse.

7.— El problema interpretativo, en cuanto se refiere a los preceptos que sí son claros es probable que paulatinamente se vaya eliminando cada vez, cuando los trabajadores obtengan un grado de preparación superior.

8.— Con el objeto de hacer más elástico el estricto cumplimiento de la Ley Laboral, y poder dar a conocer en forma más práctica las diversas interpretaciones de los artículos de la Ley, el Departamento de Legislación y Análisis Aplicado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha formulado y pretende publicar en forma trimestral, un compendio de preguntas planteadas por los Sindicatos y Particulares ante la Secretaría, con las diferentes respuestas respecto a los casos resueltos, finalidad que se persiguió en esta tesis pero únicamente encaminada a algunos artículos de trascendencia social.

9.—Haciendo una cuantificación de las consultas referentes a los artículos de mayor trascendencia social, respecto a los artículos 8o, 87, 76, 71, 162 y 5o. transitorio, principalmente, se obtuvieron los siguientes resultados:

Enero comprendieron el 42.22% de la información.

Febrero comprendieron el 53.61% de la información.

marzo comprendieron el 57.12% de la información.

abril comprendieron el 48.02% de la información

mayo comprendieron el 52.94% de la información.

junio comprendieron el 35.37% de la información.

10.— Por los resultados anotados, encontramos que la ley laboral aunque pretende ser clara, resulta un tanto cuanto confusa en determinados artículos y la labor del intérprete, juega una vez más un papel superior que el de la misma ley.

## BIBLIOGRAFIA

García Maynes Eduardo.

"Introducción al Estudio del Derecho"

Ed. Porrúa, México, 1965.

Ballvé Faustino.

"Esquema de Metodología del Derecho"

Ed. Botas, México, 1965.

Francóis Gény.

"MethodeD' Interprettion et. Souces en Droit Privé Positif"

Ed. Argentina.

Cavazos Flores Baltazar.

"Fuentes del Derecho del Trabajo"

Revista Mexicana del Trabajo, Diciembre de 1968.

De la Cueva Mario.

"Derecho Mexicano del Trabajo"

Tomo I.

Ed. Porrúa, México 1964.

Preciado Hernández Rafaél.  
"Lecciones de Filosofía del Derecho"  
Ed. Porrúa, México, D. F.

Aristóteles  
"Ética a Nicómaco"  
Ed. Porrúa, México 1968.

Peniche López Edgardo.  
"Introducción al Derecho"  
Ed. Porrúa, S. A., México 1966.

Cossío Carlos  
"Sustrato Filosófico de los Métodos Interpretativos"  
Santa Fé, Argentina 1940.

Recaséns Siches Luis  
"Nueva Filosofía en la Interpretación del Derecho"  
Fondo de Cultura. México-Buenos Aires.

Ronondi Mario.  
"La Interpretación de la Ley"  
Enciclopedia de ciencias jurídicas y sociales. Prólogo Traducción y concordancias al Derecho Español por Francisco F. Villavicencio.  
Ed. Labor, S. A. 1953.

Hernández Gil Antonio.  
"Metodología del Derecho"  
Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid.

Expediente de la Dirección General Jurídica Consultiva. Correspondientes a los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo y Junio. Ley Federal del Trabajo Vigente.