



FACULTAD DE DERECHO

**Análisis de las Nuevas Prestaciones que en
Forma de Prima Otorga la Nueva Ley Federal
del Trabajo**

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

MARIA DE LOURDES MONDRAGON CASAS





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.

A mis padres:

**Licenciado Don Salvador Mondragón Guerra
y Doña María Josefina Casas de Mondragón**

Con el sentimiento más grande de mi ser agradezco todo lo que he recibido de ustedes y dedico el proceder de toda mi vida futura basada en el camino que me han brindado.

A mis hermanos:

Guillermo Salvador

María Cristina

Jorge Bernardo.

P R E L I M I N A R

El objetivo de este trabajo es hacer notar los beneficios que concurren dentro de un común denominador que es, el bienestar de los trabajadores, su protección y sobre todo, el impulso activo para promover la superación del ser humano integrado en las tareas productivas.

A cambio del esfuerzo que realiza el trabajador, éste recibe una retribución llamada salario, que a pesar de que tenga el carácter de mínimo, deberá llenar los requisitos que tenemos enunciados tanto en la Constitución como en la Ley Laboral, expresando: "el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Pero ante este ordenamiento, surge la pregunta de si es suficiente ese salario que percibe el trabajador, para satisfacer y resolver cada una de esas necesidades que se le presentan.

Indudablemente que teniendo una visión clara de la realidad, nos convencemos que no es posible; que el costo de la vida en todos sus aspectos exige la solidez de un sa-

lario estable y capaz de hacer uso de él de una manera holgada permitiendo crear y satisfacer las necesidades que se presentan en la vida del trabajador y su familia, en todo momento.

Todos estos problemas se han tomado en consideración y tal es el hecho que nos demuestra que no se han dejado al abandono, que la Ley Federal del Trabajo, especifica que el salario se integrará con pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, etc.

Por tal motivo nos referiremos a las prestaciones que llevan el nombre de primas, establecidas en la Nueva Ley Federal del Trabajo, siendo una de ellas la "prima dominical" y que se establece en el artículo 71: "el trabajador que preste sus servicios en día domingo tendrá derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

El fin que persigue el legislador al proporcionar esta prima, es permitir al trabajador percibir una cantidad adicional debido a que el trabajo prestado, viene a ser en un día que el trabajador debe concurrir con su familia en su hogar para poder efectuar diversas actividades, ya sean de carácter religioso, social o cultural.

La segunda prestación que trataremos es la referente a la "prima de vacaciones" que determina en su artículo 80: "los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones"

Las vacaciones son un descanso, proporcionado al trabajador, durante las cuales, tendrá no sólo inactividad de trabajo, sino que sus ocupaciones estarán encaminadas a diferentes actividades que le proporcionarán descanso y distracción. Desafortunadamente, cualquier programa que desee llevar a cabo con la familia, implica gastos, que tendrán que ser resueltos con el salario que percibe el trabajador durante sus vacaciones; pero insistimos ¿es suficiente?. Es aquí donde surge la prima de vacaciones, como ayuda y digo ayuda porque contribuirá a que disfruten de ese descanso con cierta seguridad en el aspecto monetario.

Finalmente, la última prestación de que se compone nuestro estudio, viene a ser la "prima de antigüedad" enunciada en el artículo 162 de la Ley Laboral, en la que se establecen requisitos que, una vez cumplidos, dará al trabajador el derecho a disfrutarla.

El fin está basado en la antigüedad en el trabajo; la labor realizada por el trabajador, durante todo ese tiempo; en el

cumplimiento y constancia en el mismo. Esto es lo que viene a proporcionar dicha prima, consistente en doce días de salario por año, habiendo cumplido por lo menos quince años de trabajo.

En una forma amplia podemos darnos cuenta que viene a surgir una adhesión de beneficios a los diferentes aspectos que presenta el trabajador, tanto en el desarrollo de su trabajo como en su vida cotidiana, convivida con la familia y con el núcleo de individuos que lo rodean formando la sociedad.

Son muchas y diversas las necesidades que acosan a la humanidad y sin embargo tienen que ser resueltas de una manera u otra ya que son de primordial solución. Por lo tanto debemos encaminar nuestro esfuerzo y actividad a satisfacerlas.

No solamente habrá una satisfacción de orden material, también abarcará un orden moral, pudiéndose resumir en la idea que aporta en su Etica Social el Licenciado Francisco González Díaz Lombardo: "El trabajo es un instrumento de perfección y felicidad que ennoblece y dignifica a la persona humana".

M. L. M. C.

CAPITULO I

1. Antecedentes de Derecho de Trabajo

- a) Antigüedad
- b) Edad Media
- c) Nuestros días

2. El Marxismo y la Doctrina Social Católica

- a) Crítica y Conclusiones.

1. ANTECEDENTES DE TRABAJO

Al tratar de investigar cuál es el origen del trabajo veremos que es tan antiguo como la aparición del hombre en el mundo.

Es en el Génesis, donde apreciamos la sentencia que Yahvé dio a los primeros hombres, después de ser arrojados del Edén, quedando desde ese momento sujetos al trabajo, al esfuerzo y a la satisfacción de sus necesidades, presentándoseles una vida que no era fácil, después de haber disfrutado de una naturaleza tan pródiga, teniendo que luchar contra los factores negativos de ésta, y no siendo el único problema, ya que otro factor impedía el libre acceso a esos satisfactores que fue el encuentro con sus semejantes, o sea el hombre contra el hombre. Así el fuerte sojuzgaba al débil, el poderoso al desposeído etc. existiendo obviamente una gran irregularidad entre esas relaciones que tienen como principio el abuso, la ambición, el poderío y la falta absoluta de equidad y justicia.

Ha tenido que pasar mucho tiempo de esfuerzos, injusticias y luchas, para que el hombre por medio del entendimiento, diálogo y comprensión mutua se diera cuenta de que los problemas que acosaban a sus semejantes incumbían a perso-

nas dignas de ser tratadas como seres humanos, dotados de una inteligencia, voluntad y espíritu y que los hacían diferentes de todo ser irracional.

Todos esos esfuerzos y principios han sido plasmados, surgiendo así el derecho y normas encaminadas al cumplimiento, regulación y perfeccionamiento del trabajo, con una mayor justicia, seguridad y bienestar del ser humano.

EN LA ANTIGUEDAD

En el estado primitivo de las sociedades y durante un largo período de su evolución, la actividad económica es muy reducida porque sólo es una actividad de producción sin intercambios.

Esa actividad está enfocada únicamente a la satisfacción de sus necesidades como alimento, vestido y alojamiento, resolviéndolas en forma limitada y rudimentaria, debido a una civilización poco evolucionada.

Es la familia, la célula de actividad económica, la que estando bajo la autoridad del padre, distribuía autoritariamente las tareas y los productos entre los miembros del grupo familiar; es él quien asigna la tarea en función del sexo, la edad y

fuerza física, fija los objetivos de la producción, y reparte los productos obtenidos conforme a las necesidades de cada uno.

Al transcurrir los años, pero aún dentro de esa etapa antigua se establece un régimen corriente de trabajo que es la esclavitud, en virtud de la cual ciertos individuos son propiedad de otros hombres y están obligados a trabajar para su dueño. Esta esclavitud se origina cuando las pequeñas organizaciones deciden ampliar su campo de acción, surgiendo las contiendas. El resultado de ellas es un grupo dominador que ejerce un cautiverio sobre los vencidos; éstos son los seres que constituyen la clase de los esclavos, teniendo la norma de que el trabajo es indigno del hombre libre.

La actividad económica, la producción de riquezas agrícolas o industriales es considerada como una tarea inferior reservada a los esclavos pues los hombres libres, guerreros y pensadores, tenían que consagrarse a las artes y a la defensa de la ciudad.

En el Derecho Romano se llega a institucionalizar tal régimen para poder realizar la economía, o sea que se -

estaba tutelando la negación misma de la personalidad del hombre, por lo que nos damos cuenta de que en esa época no había ninguna disposición que protegiera los derechos de los trabajadores. El trabajo fue considerado como una "res" (cosa) y por ello se identifica en cierta forma como una mercancía tanto - aplicable a quien ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo. Sin embargo, la sutileza del Derecho Romano, permitió - distinguir entre la "locatio conductio operarum" y la "locatio conductio operis", consistente en el arrendamiento de servicios; en el primer caso, el locator le presta al conductor servicios determinados y en el segundo, el que presta sus servicios recibe de la otra parte tradición de una cosa sobre la que tiene que realizar sus servicios. *

En la práctica romana, surge gradualmente la persona colectiva y así se habla de corporaciones, es decir, personas colectivas compuestas por miembros asociados voluntariamente o por la fuerza de la tradición y de las fundaciones o sea - afectación de patrimonios a un fin determinado.

Así las corporaciones denominadas Collegia Opificum en Roma y los Corps de Métier en Francia, han sido señaladas.

*Eugene Petit. Tratado Elemental de Derecho Romano, pág. 404. Edit. Saturnino Calleja. Madrid.

dos como los antecedentes del Derecho del Trabajo a pesar de que en realidad los primeros hayan sido asociaciones de carácter religioso y mutualista y los segundos corporaciones de maestros, compañeros y aprendices, equiparables a las actuales uniones de propietarios en pequeño.

Como afirma el Doctor Baltazar Cavazos en su libro *Mater et Magistra* el fin y la idea era rescatar a los económicamente débiles de la esclavitud a la que ignominiosamente se encontraban sometidos, al deseo de terminar con la explotación del hombre por el hombre y a la necesidad de humanizar, progresivamente, las relaciones entre el capital y el trabajo, por lo que resulta forzado concluir que el Derecho del Trabajo encontró su origen en tales colegios y asociaciones.

Es éste uno de los períodos de la división que hace Paul Dic del Derecho de Trabajo y que son: a) El antiguo, caracterizado por la esclavitud, por la industria familiar y por el grupo de artesanos colegiados; b) la época feudal del siglo X al XV, en el que la vida política, económica y social giraba en torno de los grandes señores, dueños de vidas y haciendas. c) La época monárquica, que comprende los tres siglos que prece-

dieron a la revolución para desenvolver la industria y legislar en materia laboral y d) La época moderna que comprende los últimos años del siglo XVIII después de la abolición del régimen comparativo, todo el siglo XIX y el principio del siglo XX y que se caracteriza por los esfuerzos realizados para lograr la libertad industrial.*

EN LA EDAD MEDIA

Poco a poco la sociedad va evolucionando en distintas etapas y grados de actividad económica, llegando de un núcleo familiar en que se desenvolvía a un campo más amplio y que era el Solar Feudal. Este tiene su aparición a fines del mundo romano, pero caracteriza sobre todo a la Edad Media.

La unidad económica está constituida por el dominio rural, que comprende el Solar Señorial y la región llana que lo rodea. El Solar Señorial se encuentra constituido por las tierras más fértiles, los bosques y las praderas (región explotada por el personal ligado al castillo), y las tierras concedidas a los

*Doctor Baltazar Cavazos Flores. Mater et Magistre, pág. 31

villanos, quienes las cultivan por su cuenta, a condición de cumplir diversas obligaciones.

Las relaciones entre los miembros del dominio eran institucionales y no contractuales políticas o económicas. - El señor es un jefe igual y más que un propietario y ese carácter marca profundamente el reparto de las tareas y de los productos entre los miembros del dominio.

El señor debía asegurar al campesino ayuda y protección, contra los peligros exteriores, otorgaba el derecho de juntar leña, de apacentar los animales en la reserva y también el derecho al uso del hierro y al molino comunes.

El campesino tiene la obligación de ejecutar para el señor un cierto número de prestaciones o jornadas de trabajo, de reparar la casa solariega, las dependencias, y de acarrear los productos agrícolas.

Se aprecia una desigualdad entre las obligaciones recíprocas de las partes. El régimen en la Edad Media seguía sien do dominante; un régimen de coacción sin libertad para elegir ni para ejercer la profesión, pero de una forma más suave que la esclavitud o sea la servidumbre.

El siervo está sujeto hereditariamente a la tierra de un señor a quien debe un cierto número de contribuciones y de servicios personales. A diferencia del esclavo, el siervo dispone de una persona y posee ciertos derechos sobre la tierra que cultiva, pero le es imposible el abandono de su señorío a que pertenece por su nacimiento, sin autorización del señor.

Vemos que el período Feudal continúa con las limitaciones, dentro de la actividad económica y social, pero se aprecia un aproximamiento a una situación de hombre libre.

Dentro de esta misma época la agricultura deja de ser la única actividad económica, debido a las cruzadas y al despertar de la ciudad, la actividad económica se diversifica y nace la pequeña industria artesanal, que provocara intercambios de cierta importancia.

Así pues en este lapso la división del trabajo es más avanzada y de mayor especialización, participan ya en la actividad la ciudad y el campo; en éste continúa el régimen feudal y la actividad agrícola mientras que en la ciudad las actividades a desarrollar eran la industria y el comercio. Esto implica para

ellos, la necesidad de comprar los productos a los campesinos de los alrededores vendiéndoles a cambio sus productos elaborados.

No solo la especialización juega entre la ciudad y el campo; en la ciudad se aprecia la distinción entre productores y artesanos, se crean especialidades o profesiones y nace de esa diferenciación el régimen corporativista que se caracteriza esencialmente por una estricta reglamentación, válida para el comercio y la industria; trata de la elección de las profesiones, de su ejercicio, de las relaciones entre patronos (maestros) y obreros o asalariados.

El acceso a la profesión no era libre, los productores de un mismo oficio, estaban agrupados en cuerpos llamados corporaciones; a estos organismos debía de pertenecer - quien pretendiera ejercer la profesión, es decir para poder hacerlo debía ser primero miembro. Además el número de los mismos era limitado y estaba establecido por el poder público o por la misma profesión.

Tenía un sistema jerarquizado pues los miembros de la profesión debían comenzar siendo aprendices, luego -

oficiales y después de realizar una prueba técnica, podían ascender a maestros de oficio. Este era un sistema de seguridad contra la saturación de la profesión, y una garantía de competencia, pero tenía el defecto de una tendencia a transformar la corporación en casta cerrada; y si bien el ejercicio de la profesión está regulado por la falta de competencia se podía motivar la deficiencia en la calidad de los productos.

Las condiciones de trabajo también se encontraban reguladas por las corporaciones; sus dirigentes fijan unilateralmente la duración del trabajo y los salarios; las huelgas están prohibidas; la fuerza de los sentimientos religiosos impone antes de que la legislación civil, abordar el tema de "Descanso Dominical".

La corporación significa en la historia del derecho del trabajo, el primer acto de manifestación de la necesidad de una organización de los productores pero los resultados de ellas después del siglo XV en virtud del Monopolio de suprimir todo trabajo libre, fuera de ellas, con el fin de poner a sus nietos a cubierta de cualquier competencia, deja mucho que desear y aun cuando los soberanos necesitados de dinero como con-

secuencia de la multiplicación de las guerras, se vieran obligados a solicitar su ayuda a cambio de "privilegios" publicándose edictos en pro de la aplicación del régimen corporativo, Pero a medida que transcurren los años se manifiesta la incompatibilidad entre un régimen corporativo y las necesidades de una Economía móvil y progresiva, a pesar de que tanto promovió Colbert, aquél régimen cooperativista, la revolución industrial o Maquinismo, la oposición de las corporaciones ya por parte de los obreros (con huelgas, revueltas y gremios), oposición de pensamiento (enciclopedistas, Fisiócratas), y el régimen infiel a sus principios pues la jerarquía ya no se respeta, en cuanto que el calificativo de maestro podía obtenerse por diferentes circunstancias y no solamente por las aptitudes en el desempeño de la profesión.

Todas estas causas contribuyeron a la ruina del sistema y en 1776 Turgot aprovecha la impopularidad de ellas para abolirlas, aun cuando se vuelven a restablecer en virtud del poder de la burguesía mercantil, y Turgot es separado del poder. Al llegar la Revolución Francesa, se han de condenar definitivamente y por la Ley Chapelier del 17 de junio de

1791 se fijarán las condiciones para que un hombre pueda alquilar voluntariamente los servicios de otro y concluir un contrato de trabajo prohibiendo toda agrupación entre patrones o asalariados constituida en defensa de pretendidos intereses comunes.

EPOCA MONARQUICA

Fueron causas de carácter económico y social, las que provocaron la revolución en Francia. La situación económica era desastroza, debido al derroche escandaloso de los monarcas y los cuantiosos gastos originados por las frecuentes guerras en que se vio comprometido Luis XVI, que recibió al subir al trono un gobierno en bancarrota; una corte gastadora e irresponsable; una nobleza corrompida y cargada de privilegios; una burguesía ansiosa de acabar con el régimen feudal y un pueblo hambriento y miserable agobiado por las obligaciones y lleno de odios contra los poderosos. Para hacer frente a la difícil situación económica se iban acumulando impuestos que no hacían sino retardar un poco más la bancarrota general, Juan R. Turgot, - Ministro de Hacienda, había propuesto que se estableciera la libertad de comercio y la libertad de trabajo y que se suspendieran las pensiones y los gastos inútiles de la Corte, lo que disgustó a

los cortesanos, quienes provocaron intrigas para derrocarlo.

Otra causa que contribuyó al rompimiento en el equilibrio de las fuerzas fue el préstamo que otorgó Francia a Estados Unidos, para que su guerra por la Independencia se mantuviera.

La crisis se agudizó al negar apoyo la nobleza y el clero; en las provincias la agitación aumentó y el Ministro Necker propuso a Luis XVI una reunión de los Estados Generales, que en Francia eran tres de acuerdo con las clases sociales de la Edad Media: el de la Nobleza, el del Clero y el del Pueblo (éste era el grupo más numeroso pero el menos escuchado).

En 1788 una terrible sequía y un crudo invierno agravaron la situación a un grado tal, que Luis XVI precipitó la reunión de los Estados Generales para el 5 de mayo de 1789. Para asegurar la mayoría el Estado llano o sea el pueblo propuso que los Tres Estados se reunieran en el mismo sitio y que la votación fuera personal y no por Estado, como se había acostumbrado, provocando con ello una serie de discusiones que los separa.

Iniciaron sesiones dando a esta reunión el nombre de Asamblea Nacional e invitaron a los demás representantes (clero y nobleza) para que asistieran con iguales derechos de voto personal.

Sin embargo, la reunión de la Asamblea se vio restringida; el Rey llegó a ordenar el cierre del Palacio de Versalles y muchas disputas siguieron hasta que el Monarca cedió y ordenó a los representantes del clero y a la aristocracia que tomaran asiento en la Asamblea Nacional. Cuando los Tres Estados se reunieron el 27 de junio de 1789, el Congreso tomó el nombre de Asamblea Nacional Constituyente, pero la Corte empezó a tomar precauciones alistando tropas y colocándolas en lugares estratégicos. Los parisienses se indignaron ante tal alarde de fuerzas que llegó a su límite con la destitución del Ministro Necker partidario del Estado Llano y dirigidos por Camilo Desmoulins tomaron las armas, asaltaron el cuartel de inválidos, derribaron las garitas que impedían la entrada libre a París, y el 14 de julio se dirigieron en masa hacia la fortaleza de la Bastilla, que simboliza la opresión despótica del Poder Real. El 14 de julio ha sido considerado como el "Día de la Democracia" por sig-

nificar el triunfo de la soberanía del pueblo sobre el despotismo. Los revolucionarios franceses toman a partir de entonces el primer año de la Libertad; los campesinos también exigieron justicia y su movimiento se hace importante. El 4 de agosto de 1789 la Asamblea abolió el oprobioso feudalismo; a propuestas de Lafayette, la Asamblea redactó la Declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano que fincaron las bases del poder de la burguesía.

Como el Rey no quiso promulgar la declaración, la indignación popular creció, acordando la asamblea que los obispos fueran nombrados por elección, creando la irritación del Alto Clero y la condenación de tales hechos por el Papa Pio VI. Tal situación inclinó a Luis XVI a emprender la huida a Alemania, pero en el camino es reconocido y obligado a regresar a París donde fue suspendido de sus poderes reales y encerrado en las Tullerías.

El 13 de septiembre de 1791, la Asamblea Constituyente aprobó la primera constitución política de Francia; Luis XVI juró dicha constitución y se le restituyeron los poderes nuevamente. *

*Gustavo le Bon. La Revolución Francesa y la Psicología de las Revoluciones (Traducción de Samuel Gajardo). Editorial Chile. pág. 160.

Es entonces, en la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, donde encontramos principios de alto valor, igualdad ante la justicia, igualdad de todos ante la Ley, soberanía del pueblo, igualdad de impuestos, libertad de expresión y de pensamiento; libertad de trabajo, libertad de culto y derecho de resistencia ante la opresión.

El régimen económico instaurado por la Revolución Francesa está inspirado por estos principios liberales e individualistas, proclamando una libertad absoluta en materia económica. Piensa asegurar, también, la salvaguardia de todos los intereses particulares y el triunfo del interés general, que sería la suma de aquellos.

El régimen que establece la Revolución Francesa contaba con los principios sobre la libertad de elección de las profesiones, libre ejercicio de la profesión elegida y libre determinación de las condiciones de trabajo. El Decreto del 2 y 17 de marzo de 1791 afirma la "Libre Competencia". El texto que deroga las corporaciones y establece el principio de la libertad de comercio en el sentido más amplio del término decía :
"A partir del 1.º de abril toda persona tendrá libertad para rea-

lizar el trabajo o ejercer la profesión u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas siguientes y a conformarse a los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro. *

La libertad de trabajo, significa que nadie podía estar obligado a trabajar para otro. Este principio deriva de la declaración de los Derechos del Hombre. La Ley Chapelier, de 14 y 17 de junio de 1791 precisa la manera de establecer la relación en la prestación de servicios, conforme a las necesidades entre los patronos y los obreros estableciendo las condiciones de trabajo (salario, trabajo, duración, etc.); se prohíben las agrupaciones profesionales porque pueden exponer la libertad del mercado de trabajo.

La Revolución Francesa destruyó el régimen corporativo y dio nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista, que en virtud de los descubrimientos de la mente humana están dirigidos a lograr un desarrollo en las manufacturas, de verse requeridos para constituirse en directores, organizadores, colaboradores de las negociaciones que nacieron

*Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 12

por ese movimiento industrial de gran empuje y de trascendente huella. Aparece la primera relación obrero patronal y los problemas que suscitan, tienen que ser resueltos por las Leyes, entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas.

Para el jurista de esa época no había sino el concepto de "alquiler de servicios" heredado del Derecho Romano e incorporado al amplio campo del Derecho Civil; por lo tanto los problemas trataban de resolverse con normas de Derecho Civil, pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles. El trabajador era un sujeto distinto del tutelado en el Derecho Privado, pero la presión de tal razonamiento y su consecuencia había de tardar.

Las normas del Derecho del trabajo en el lapso que va de la Revolución Francesa a la Revolución Europea de 1848, eran normas jurídicas dictadas por el orden público, sin mediar la intervención de los trabajadores. Directamente el Estado establecía la Legislación sin tomar en consideración a los trabajadores. Lo que inspira al gobierno es un interés humanitario, basado en proteger la productividad.

En Inglaterra, según una encuesta, se llegó a la conclusión de que las condiciones irregulares del fenómeno - laboral, eran adversas a los trabajadores y ellas provocaban - una inquietud entre ellos, lo que dio origen a buscar para los - trabajadores una protección que los liberara de tal situación. - En virtud de tal presión, en Alemania, se expidió la primera Ley del Trabajo, reglamentándose en ella la jornada, las bases del salario y reconociéndose la Asociación. En Francia, como consecuencia del Maquinismo, la demanda de la mano de obra se - había escaseado agravando más la situación la competencia que se establecía al contratar también mujeres y a niños con salarios inferiores a los de los hombres, y en relación a ello, se estableció en Francia la Ley de Protección a la Infancia, prohibiéndose el trabajo definitivo a los niños.

En la etapa de la Revolución Europea de 1848, en la evolución de la historia del Derecho del Trabajo, se encuentran los primeros originales del proletariado, para exigir derechos y un trato mejor de las masas; basados en su conciencia de clase exigieron el reconocimiento de sus derechos frente a los empresarios.

El primer movimiento fue el denominado Luddista en virtud de quien lo encabezaba y las protestas que se levantaban eran las derivadas del maquinismo y la explotación de mujeres y niños. Las consecuencias fueron el choque y el derramamiento de sangre.

El segundo movimiento tuvo lugar en Inglaterra en una convención de Cartistas. El nombre deriva de que el dirigente de la asociación, creía posible el mejoramiento de la clase trabajadora. Si ésta conseguía tener representación en el Parlamento por medio del Sufragio Universal, con esa firma podía elaborar una petición dirigida al Parlamento con un millón de firmas y se le dió el nombre de Carta de donde viene la designación Cartesino: se protesta, pero en realidad los trabajadores no sabían lo que reclamaban por lo que se dividen entre ellos formándose dos grupos:

1o. El basado en la fuerza física que sostenía una situación violenta de los trabajadores frente al gobierno, sin diálogo con la autoridad, para evitar la desorientación de los trabajadores.

2o. El bando de los argumentos morales, que

sostenía que debían integrarse peticiones civiles que hicieran factible el diálogo con el Gobierno del cual emanaran soluciones en pro de los trabajadores, pero sin el empleo de violencia. A esta convención se puso fin mediante la fuerza, encarcelando a sus dirigentes.

A pesar de ello se convocó a una segunda reunión, que fue disuelta antes de poder llevarse a cabo. En protesta a ello se decreta una huelga general, pero fracasa por falta de organización; había conciencia laboral, pero se carecía de dirigentes; realizando por último un tercer intento que igualmente fracasó, quedando dominado el movimiento obrero, estancando la legislación obrera por mucho tiempo.

Por lo tanto, habiendo como antecedente el surgimiento del maquinismo y teniendo como consecuencia el descontento total de los trabajadores, surgen una serie de acontecimientos y reacciones por parte de los mismos, destruyendo máquinas y quemando fábricas, patentizando así su oposición a dichas máquinas.

A pesar de que se formaron grupos tales como los ludistas que apoyaron este movimiento, se promulgó una ley -

en 1812 en la que se imponía la pena de muerte a los destructores de máquinas.

Después de un tiempo en que se votó en el Parlamento por la Ley de Beneficencia y la creación de casas de trabajo, se difundieron entre el proletariado las ideas de Owen, las que unidas a la miserable condición de los trabajadores produjeron la guerra cartista.

La Convención Cartista se organizó en 1839 - teniendo dos partidos, siendo uno de la Fuerza Moral y otro de la Fuerza Física. Los primeros pugnaban por una táctica pacífica, sin violencia, alegando que el pueblo necesitaba educación y no fusiles; los segundos por el contrario, tenían conciencia de la lucha de clases y proclamaban una táctica revolucionaria.

Entre los puntos principales que fueron dirigidos al Parlamento con mas o menos trescientas mil firmas, estaban el sufragio universal, igualdad de los distritos electorales, elecciones anuales, etc.

Desgraciadamente el Parlamento desechó esas peticiones, haciendo lo mismo por segunda ocasión, provocando una huelga entre los obreros llamada Mes Santo, la que fracasó -

debido a la falta de preparación de los líderes.

Por último surgió un mitin gigante, el cual fue disuelto por la fuerza, motivando así el estancamiento de la legislación del trabajo que duró por muchos años.

En 1848 apareció el Manifiesto Comunista, documento que viene a poner en claro la inutilidad de los socialistas anteriores, pudiendo obtener la liberación de los trabajadores únicamente por ellos mismos.

Una acción revolucionaria era lo que había adquirido la clase trabajadora para acelerar la transformación del régimen social.

En Alemania fue donde más fuerza adquirió el socialismo, el cual era un peligro para el adelanto industrial, - pues la creciente agitación amenazaba destruir la paz social y detener por huelgas y movimientos obreros el trabajo normal en las fábricas.

Un hombre que se propuso hacer de Alemania la primera potencia mundial, es el llamado canciller de Hierro o sea Bismarck, el cual realizó una obra de gran importancia, debido a que frente al capitalismo liberal puso el intervencionis-

mo de Estado en una doble dimensión; protección a la industria en la concurrencia con los productos extranjeros e intervención estatal en los problemas internos, que venían a ser el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Tuvo dos consecuencias este esfuerzo: primero impulsó un derecho del trabajo, que fue en su época la legislación más completa de Europa; y en segundo lugar Bismarck es el autor de la política social cuya más grande manifestación fueron los seguros sociales.

La influencia del Manifiesto Comunista se dejó sentir en los sectores obreros e industriales de los cuales buen número pasó a formar parte de las filas del marxismo.

TEORIA DEL INDIVIDUALISMO Y DEL ESTADO ABSTENCIONISTA

La escuela liberal y el socialismo desarrollaron en el siglo XIX dos ideologías paralelas cuyos postulados eran en síntesis, por un lado los liberales puros, quienes afirmaban que en nombre de los individuos hábiles y aptos, el Estado debía ser rechazado desde el terreno económico al terreno político.

La doctrina económica de los primeros, es decir, de los liberales, parte de su análisis y puede resumirse en una palabra: "Libertad", es decir apartamiento de las limitaciones a la manufactura y de las restricciones a la libertad de trabajo; debe haber únicamente una vigilancia de la ley positiva, que se respete el orden natural, teniendo como fórmula el liberalismo: "Laissez-Faire, laissez-passer"*.

Los fisiócratas fueron los primeros expositores de la economía moderna, enunciaban que existe un conjunto de leyes naturales que rigen tanto a la vida animal, material y económico-social, haciendo estas leyes la felicidad de los hombres, no debiéndose impedir su libre juego.

La función reservada era la de velar por la libertad y obligar al cumplimiento de los contratos libremente celebrados que en ningún momento y bajo ningún pretexto puede intervenir en la vida económica.

Para los socialistas el Estado, tenía que ser aniquilado como poder político y concentrado en un organismo pu-

*Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 14.

ramente económico, en caso de que no se le suprimiera totalmente.

Contra estas dos maneras de pensar, surge la de los economistas, que al comprobar en la historia y en la realidad actual que el Estado ha intervenido siempre y en todas partes en el orden económico y social, se convencen, de que debe tener, sin dejar de ser órgano político esencial de la sociedad, una misión propia en dicho orden, misión que ha de armonizar con la de los individuos de las diversas agrupaciones.

Sin duda, ésta es la postura más adecuada, - pues si bien la tesis de los liberalistas de otorgar igualdad y libertad para los factores de la producción es algo encomiable, - también es cierto que tal igualdad no era factible, ya que jurídicamente podía serlo, económicamente el patrón contaba con reservas financieras que le permitían esperar a que el asalariado vendiera su fuerza de trabajo a un salario bajo. Es por ello que el contrato individual de trabajo crea las condiciones más adecuadas para una encarnizada lucha de clases.

EL MARXISMO

Al entrar en crisis los conceptos románticos -

del liberalismo individualista con las realidades surgidas del nacimiento de la revolución industrial, germinó una nueva corriente de pensamiento, alentada por los movimientos de los trabajadores en diversos países de Europa occidental y en ocasiones encauzando tales movimientos, la cual tuvo su máximo exponente en la doctrina de Karl Marx, que ha tenido importantes proyecciones hasta nuestro días.

El pensamiento que expuso fue que no quería explicarse el mundo, sino transformarlo.

Para explicar los hechos sociales hizo resaltar la importancia del factor económico.

En el terreno histórico y filosófico, expuso Marx lo que se conoce como materialismo histórico, inspirado en su maestro Hegel; hipótesis que piensa en una secuela de tesis, - antítesis y síntesis, que en orden llamado dialéctico, prevalece - en el curso del devenir social humano.

En esta tesis se aduce que todos los hechos - históricos han sido causados por intereses económicos; que la vida del hombre está dominada por las condiciones de vida material y las instituciones políticas sociales, económicas y jurídicas gi-

ran debido a las condiciones de vida material.

La lucha de clases.

Para evitar la explotación del pobre y de la clase trabajadora, pone de manifiesto la lucha de clases; condena la propiedad privada y el ahorro; tacha a la religión y los principios sociales del cristianismo de proclamar humildad, sumisión y obediencia; manifiesta que el socialismo debería ser en sí mismo, revolucionario.

Proclama que era necesario poner fin violentamente al capitalismo, cuya gran producción traía consigo el triunfo de la burguesía y la organización de un régimen social de extraordinario poder, mayor a los anteriores, que procura sustraer a los trabajadores trabajo no pagado.

Surgen dos teorías fundamentales de estas ideas: la del valor y la de la plusvalía.

La primera de ellas menciona que la "mercancía" es la forma elemental de la riqueza cuya transformación en objeto producido para su venta tiene utilidad. La proposición variable de acuerdo con la que se cambien las mercancías consti-

tuye el "valor del cambio".

La segunda teoría que tratamos constituye la parte económica medular de la doctrina Marxista y se denomina la "teoría de la plusvalía", consistente en pensar que los empresarios conservan una parte del producto del trabajo sin pagar a los trabajadores, y de este esfuerzo no pagado, se forma el capital y se genera la acumulación creciente de éste y la llamada proletarización también creciente, consistente esta última, en que los pobres o proletarios, se hacen más numerosos.

Para Marx otro punto que viene a traer consecuencias graves para la clase obrera es la acumulación creciente de capitales.

Debido a esa acumulación de capitales se produce una crisis y los individuos de clase media que caen en el proletariado, provocan la concentración en el menor número de manos. Como resultado el capitalismo trae pobreza y enriquecimiento de unos cuantos.

Por lo tanto en su Manifiesto Comunista hace un llamado a los obreros de todo el mundo, para que se unan en la destrucción del sistema capitalista.

Dicha situación convierte al capital en una tesis, al socialismo en su antítesis y al Estado socialista en una síntesis.*

La Doctrina Social Católica y el comunismo - vienen a tener ideas propias, como el amor establecido por la primera, y el odio y la destrucción por el segundo.

El intervencionismo de Estado va a ser una - solución para estas posturas, no permitiendo ni liberalismo ni individualismo, equilibrando y limitando en forma prudente la propiedad privada y las utilidades de los particulares. Viene a ser por lo tanto esta doctrina del Marxismo una contraposición total con la - Doctrina Social Católica.

La Doctrina Social Católica tiene como fundamento la idea de que el Estado debe intervenir en la relación económica de los individuos, en una forma prudente y racional que ayude al mejor entendimiento de los factores de la producción y el bienestar y perfeccionamiento físico y espiritual de sus subordinados.

Son las encíclicas las que enuncian una protección absoluta para los que tienen problemas que la iglesia ha trata-

*Baltazar Cavazos Flores. Mater Ob. cit. pág. 37.

do de resolver, dictando normas y principios que orienten y conduzcan al hombre por un camino de mayor equilibrio y justicia social.

En el contenido y mensaje de las encíclicas que vamos a enunciar a continuación, veremos el respeto de la iglesia hacia la dignidad humana, dignidad que ha tratado de salvaguardar a través de la historia. Asimismo, ha buscado la colaboración del Estado con ella.

En 1878 León XIII llamado "El Papa Obrero" da a conocer la "Quod Apostolici muneris" en la cual protesta por la explotación de los económicamente débiles que son sometidos al liberalismo económico.

En 1881, en la "Diuturnum Illud" surgió la autoridad civil. En esta Encíclica podemos apreciar como el hombre a pesar de que toda su vida trata de alcanzar su libertad, le es imposible obtenerla por completo debido a su naturaleza que requiere de la dirección o guía de otras personas para lograr un determinado fin.

En 1885 León XIII en su Encíclica "Inmortale Dei", propugna por la colaboración de la Iglesia y del Estado, insistiendo en un entendimiento absoluto entre estas dos autori-

dades. Alude que cuando el rey y el sacerdocio van de acuerdo, el mundo está bien regido, más cuando van en desacuerdo, no sólo no prosperan las cosas pequeñas, sino hasta las grandes se derrumban miserablemente". *

En la encíclica "Libertas" León XIII dice: "la libertad es don excelso de la naturaleza, una facultad exclusiva y propia de los seres inteligentes que confiere al hombre el determinar sus propios actos". O sea, que siguiendo el camino recto se pueden alcanzar mayores bienes o por el contrario, desviar esa libertad hacia caminos erróneos.

Otra encíclica que tiene sus bases y fundamentos en la Doctrina Social Católica viene a ser la "Rerum Novarum" que refuta por completo a otras doctrinas tales como el marxismo, los fisiócratas, etc.

Esta encíclica es consecuencia de una transformación ocurrida en el campo obrero-patronal; podemos encontrar ese inicio de transformación en el asesinato de varios obreros frente a la fábrica Mc.Cormick de Chicago, conocido

*Encíclicas Políticas y Sociales. Cit., pág. 110

como el caso de los mártires de Chicago; fué este acontecimiento el que dio origen a un sentimiento reaccionario de los débiles contra los poderosos.

Es así como el 1° de Mayo de 1890 se instituyó el "Día del Trabajo" creado para que, con la unión de todos los trabajadores del mundo pidieran justicia en contra de los que abusaban de ellos.

Germinaba poco a poco la lucha de clases y las relaciones entre patronos y obreros se iban haciendo cada vez más difíciles.

Es entonces cuando surge, el 15 de mayo de 1891, la encíclica "Rerum Novarum" en la que León XIII estudió los problemas que acosaban a los obreros y en la que resumió las causas de esos conflictos en seis puntos esenciales.

Fueron esos puntos los que motivaron a la encíclica "Rerum Novarum" a abolir la libre voluntad en la fijación de las condiciones de trabajo. Tampoco acepta la idea del Derecho Civil, que establecía que ni el Estado ni la autoridad moral debía tener participación en las relaciones obrero-patronales, solamente debía vigilar por el cumplimiento

to de lo que se estipulara.

Era imposible esta "autonomía de voluntad" que fijaba las condiciones de trabajo casi siempre desfavorables para el obrero, teniéndolas que aceptar pues no se presentaba otro camino. Las condiciones que les eran impuestas, no solucionaban muchos de sus problemas sino solamente los esenciales para subsistir.

Vemos que esta encíclica contiene valiosas determinaciones e ideas, las cuales han favorecido en gran parte a la clase obrera.

El socialismo desaprueba la propiedad privada y la encíclica determina que esa propiedad es un derecho que se le ha concedido al ser humano, en compensación del trabajo efectuado para adquirir esa propiedad, la cual será factor indispensable para la satisfacción de sus necesidades.

El socialismo desecha esa idea y dice que la guerra entre obreros y patronos desaparecería el día que se acabara la propiedad privada y pasaran los bienes al Estado o Municipio para ser repartidos equitativamente entre la colectividad.

Va a ser la propiedad privada la fuente de -
 subsistencia para la persona, y se habla no de una propiedad
 absoluta sino con sus modalidades, es decir, como lo enun-
 cia nuestra Carta Magna, en la que se asienta que la propie-
 dad corresponde originariamente a la Nación, la cual tiene el
 derecho de otorgarla a los particulares con las modalidades
 que estime necesarias, en beneficio de la colectividad*.

Es así como la encíclica termina con el -
 principio socialista de la comunidad de propiedad, pues causa
 un daño a los mismos que trata de socorrer, choca con los -
 derechos naturales de los individuos y perturba los deberes -
 del Estado y la tranquilidad común.**

En la segunda parte nos habla de la variedad
 de seres tan inmensa que constituye la humanidad, consisten-
 tes en sus grandes o pequeños detalles que los hace diferentes
 entre sí, presentándose las más variadas creencias, idiomas
 y razas, pero habiendo sido creados con una estructura física

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art.
 27 Constitucional.

**Colección de Encíclicas Sociales. Buenos Aires, pág. 159

idéntica.

Esa gama de caracteres diferentes hace que la comunidad actúe, piense y determine su desenvolvimiento y convivencia en los demás, presentando cada uno las diversas facultades con que fueron dotados, ya sean de inteligencia, habilidad, fuerza, etc., facultades que no fueron generalmente concedidas a todos y que al obtener un acoplamiento colectivo se logra el progreso.

Se fomenta la caridad y se exhorta a que se brinde ayuda a los que la necesiten y que el Estado intervenga en apoyo de la ciencia, técnica, industria, agricultura y comercio. Es así como se da abida para que el Estado sea un regulador, interviniendo tanto con los patronos como con los trabajadores cuando se suscita algún conflicto o se comete alguna injusticia.

La "Rerum Novarum" se ocupa también de los menores de edad y de las mujeres, protegiendo y reglamentando la forma de trabajo que estos deben desempeñar.

Se ocupa del salario diciendo que debe ser personal y obligatorio, surgiendo de estas ideas el derecho a

un salario justo y familiar. El justo es aquel que se obtiene por el verdadero valor del trabajo prestado y el familiar es aquel que se otorga al trabajador para cubrir sus propias necesidades y las de su familia, así como sus placeres honestos.

Hace hincapié en que se proporcione después de una jornada normal de trabajo, un día de descanso que permita recobrar las fuerzas y esparcir el espíritu.

Propone la asociación profesional a fin de obtener así una ayuda mutua.

Por último, propugna por la creación de medidas especiales de Arbitraje y Previsión Social.

Notamos en los puntos esenciales de la encíclica "Rerum Novarum" una franca y abierta tendencia por la aplicación de la justicia al campo obrero patronal y que sirvió para la estructuración de los derechos naturales e irrenunciables del ser humano, siendo aplicado todo esto por la Doctrina Social Católica.

Posteriormente y con motivo del cuadragésimo aniversario de la "Rerum Novarum", su Santidad Pío XI, el 15 de mayo de 1931 publica la "Quadragesimo Anno", llama-

da Encíclica de la Justicia Social. Es una continuación y ampliación de la anterior, debido a las nuevas necesidades que se presentaban en esos momentos.

Fueron positivos los frutos que produjo la "Rerum Novarum", entre otros, la creación de una sociología católica y la influencia en el tratado de Versalles, que al ocuparse de la cuestión obrera, señaló que el trabajo del obrero no se debía considerar como mercancía, que los trabajadores tenían derecho a la asociación; que la jornada máxima sería de ocho horas y que el descanso dominical era obligatorio.

La labor de la iglesia fue la de elevar el nivel de vida de los trabajadores, despertando en ellos su propia dignidad y creándose instituciones de auxilios para beneficio de los obreros, artesanos y asalariados.

La labor del Estado cambió, pues ya no era el Estado gendarme, desapareciendo y tomando una postura que tendía al entendimiento mutuo de sus súbditos y mejores relaciones entre ellos.

Es en la segunda parte donde se vuelve a insistir en que la iglesia no debe quedar al margen de los proble-

mas económico-sociales, aceptando que la economía y la moral tienen diferentes campos de acción; sin embargo, hay puntos que son comunes, interviniendo en esos casos para dirigir las cosas hasta su último fin que en esencia es Dios.

Se menciona el problema al derecho de propiedad presentándose dos aspectos: uno de carácter individual en el que debido a la propia naturaleza del hombre lo considera con el máximo interés, debido a que le pertenece y es suyo y procura obtener sus mayores frutos.

Otro carácter es el social, tomando en cuenta que se puede ejercitar ese derecho siempre y cuando no se perjudique a la colectividad, o sea que se debe usar razonablemente, pero sin abusar del mismo.

Con esto la Encíclica llama la atención para evitar el individualismo o el colectivismo, resolviendo estos excesos con la intervención del Estado como gestor del bien común.

Posteriormente reafirma la Encíclica que el capital y el trabajo se necesitan y se complementan mutuamente, debiéndose distribuir proporcionalmente los frutos obtenidos por ambos factores.

Alude que la lucha de clases debe ser substituída por la armonía entre ellas, para encontrar un progreso positivo en el orden social.

Con respecto al salario, se insiste en que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades del obrero y las de su familia, o sea que debe ser justo y remunerador, debiendo estar en relación con la potencialidad económica de la empresa que debe tener solidez y equilibrio; porque nadie puede dar lo que no tiene, afirmando el principio de que "empresa que no puede pagar el salario mínimo es una empresa que debe desaparecer".*

Se aprueba la asociación profesional estableciéndola como necesaria y conveniente para alcanzar el perfeccionamiento individual, aduciendo que conviene que la autoridad pública suprema deje a las asociaciones inferiores tratar por sí mismas los negocios de menor importancia que de otro modo le impediría cumplir con mayor libertad, firmeza y eficacia lo que a ella sola corresponde, ya que sólo a es-

*Baltazar Cavazos Flores. Mater et Magistra, pág. 24

ta compete realizarlo, dirigir, vigilar, urgir, castigar. *

Por último, se comenta en la tercera parte de la Encíclica, la transformación del socialismo al comunismo.

El comunismo pretende la lucha de clases y la abolición absoluta de la propiedad privada, todo esto, engendrado con odio, violencia, recelo y destrucción de la sociedad.

En cambio, el socialismo no hace uso de la violencia, pero está en favor de la lucha de clases y proclama también la abolición de la propiedad privada. **

Vienen a ser el socialismo y el comunismo, enemigos absolutos del cristianismo, debido a que las ideas que exponen estas doctrinas no van de acuerdo en ningún momento con la Doctrina Social Cristiana y expone la Quadregesimo Anno, que la ley de la justicia se una a la ley de la caridad para poder lograr reformas sociales, elevando las condiciones de vida de los obreros, proporcionándoles un bien común.

* M. Esperert. Las Grandes Encíclicas Sociales, pág. 163

** B. Cavazos Flores. Mater et Magistra, pág. 26

CAPITULO II

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

1. ANTECEDENTES
2. LA JORNADA DE TRABAJO
3. EL DERECHO DE VACACIONES
4. DERECHOS QUE GENERABA LA
ANTIGUEDAD EN EL EMPLEO
5. EL AGUINALDO O GRATIFICACION

1. ANTECEDENTES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931

En el año de 1929, siendo Presidente de la República el señor Licenciado Emilio Portes Gil, se formuló en su honor un proyecto del Código Federal del Trabajo, que fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu; es conocido con el nombre de Proyecto Portes Gil.

Va a ser este Proyecto el antecedente de la Ley Federal de Trabajo de 1931, a pesar de tener diferentes puntos de vista relativos a: El Estado Patrono, Contratos de Trabajo, Trabajo del Campo, Asociación Profesional, Huelgas, etc.

No siendo de la aprobación de todos, recibió numerosas críticas al ser discutido en el Congreso de la Unión, encontrando oposición tanto de las agrupaciones de trabajadores como de patronos, por lo que fue retirado.

Dos años mas tarde, cuando se celebró en la Secretaría de la Industria una convención obrero-patronal, se reformó el Proyecto Portes Gil, creándose uno nuevo el cual fue aprobado por el Presidente de la República Ingeniero Pas-

cual Ortíz Rubio y enviado al Congreso que lo aprobó a principios de agosto de 1931.*

En los años posteriores a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, evolucionó con gran rapidez el derecho mexicano del trabajo, logrando las Asociaciones de trabajadores aumentar el volumen de los derechos y de las medidas de protección de éstos.

Más tarde, en el año de 1934, se celebró un Congreso de Derecho Industrial, acudiendo representantes del gobierno, de asociaciones obrero-patronales y profesores de Derecho de Trabajo, siendo positivas las conclusiones a que se llegaron, las que aunadas a las experiencias de las autoridades del trabajo aplicadas a la elaboración de un Proyecto de Reformas a la Ley, hicieron surgir una nueva estructura y nuevos principios que servirían de base para los posteriores proyectos ya que éste no llegó a presentarse al Congreso.

Presentáronse más tarde dos proyectos en el año de 1935 siendo uno de los integrantes de la comisión redac-

*Mario de la Cueva, pág. 142.

tora el Licenciado Mario de la Cueva.

La facultad que se le dio al Congreso Federal para expedir la legislación del Trabajo, otorgando competencia a las Autoridades Federales para conocer de ciertas materias, fue la reforma que sufrió la Constitución en 1942 persistiendo en la actualidad, siendo la fracción X del artículo 73 Constitucional.

Otro punto que viene a tener importancia es la creación de la Ley del Seguro Social, durante el período presidencial del General Manuel Avila Camacho, esta Ley se dictó el 31 de diciembre de 1942.

Estos antecedentes nos llevan a constatar que es un hecho la transformación, el avance y el desarrollo que se ha logrado con la Nueva Ley Laboral, confirmándose una vez más que el Derecho no debe ser estático sino cambiante como los hechos humanos que son debidos a las exigencias de la vida, ya que en el transcurso de ésta se van presentando los más diversos fenómenos y adelantos tanto industriales como científicos, culturales y morales.

Es el progreso humano el que va a requerir de

una reglamentación adecuada, acorde con las ideas de una nueva época que satisfaga los anhelos de las nuevas generaciones - de trabajadores, y, sobre todo, lograr una mejor convivencia. Así pues, esta reglamentación traerá consigo el imperativo de satisfacer las necesidades de una nueva generación con una preparación mayor y mejor capacitada, para el desempeño de su - trabajo, el cual debe ser regulado y asegurado en todos los órdenes.

Por lo tanto, viene a ser la Nueva Ley Federal del Trabajo la continuación de bases y principios fundamentales que deben ser otorgados a una sociedad civilizada, la cual surge en un desarrollo continuo que lucha y trabaja por un futuro mejor.

2. LA JORNADA DE TRABAJO

Señalaremos dos reglamentaciones de la jornada de trabajo, tanto en el Derecho Italiano como en el Español.

Viene a ser en Italia, en el año de 1919, donde se limita la jornada de trabajo a 8 horas, destinada a los ferro-

carrileros, marinos y tranviarios. Durante los años de 1923 a 1926 va a ser reglamentada para diferentes trabajadores, conservando el tiempo de 8 horas de trabajo efectivo o de cuarenta y ocho a la semana.

Se señalan las excepciones por las que se puede prolongar la jornada de trabajo, pudiéndose aumentar ésta - previo acuerdo de trabajadores y patronos, no excediendo de - dos horas diarias, ni de 12 a la semana y teniendo una indemnización que no podrá ser menor del diez por ciento del salario de las horas de jornada ordinaria.

Esta legislación va a tener gran importancia por el reconocimiento de que el aumento de jornada deberá pagarse con un salario adicional, con excepción de los casos que sean de fuerza mayor o complementarios.*

En el Derecho Español se implantó la jornada de sol a sol, siendo establecida en la Novísima Recopilación, y la jornada de 8 horas en la industria en el Siglo XVI por instrucciones de Felipe II.**

*Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 602, Tomo I.

** Lib. VIII T. XXVI, Leyes la. y 2a.

Tiempo después, entre los años de 1910 a 1919, se reglamenta en diferentes horas la jornada y viene a ser hasta 1931, el primero de julio, cuando se impone la jornada de 8 horas, permitiendo que cuando el trabajo lo exija, se reparta la jornada en la semana, no excediendo de 9 horas diarias y de 48 a la semana.

También está instituida la compensación de un salario al trabajo extraordinario, por lo menos de un 25% y que se aumentará según el número de horas empleadas o cuando se realiza en días de descanso. *

Como antecedentes que podemos dar en la jornada de trabajo en el Derecho Mexicano, tenemos las Leyes de Indias, expedidas durante la Colonia de 1561 a 1769, las que constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral, al establecer interesantes disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, etc. **

Considerando la deformada mentalidad que -

*Ob. Cit. Mario de la Cueva, pág. 603

**Mater et Magistra y la Evolución del Derecho de Trabajo. Baltazar Cavazos Flores, pág. 39.

prevalecía en esa época, se percibe un carácter humanitario que envuelve a estas leyes y un sentimiento cristiano de los reyes católicos, que a petición de los frailes protegían a las mujeres y a los niños en el desempeño del trabajo, siendo éstos y algunos virreyes bondadosos los que defendían a los indígenas de los encomenderos ambiciosos. *

Nos formamos una idea del clamor de justicia y de la protección que se pedía ya desde aquel tiempo, por un mejor trato para todos aquellos que prestaban un servicio, teniendo en cuenta no solamente el desgaste físico y mental que sufrían, sino también, el valor que se le daba a la dignidad, pues eran seres humanos y no bestias de carga.

A medida que ha transcurrido el tiempo se han ido perfeccionando esos principios, beneficiando especialmente a las mujeres y a los niños, que serán en un futuro hombres - que constituyan una sociedad y que por lo tanto deben tener un desarrollo completo y normal, no permitiendo que realicen trabajos que sobrepasen el límite de sus fuerzas, obligando al organismo a un debilitamiento innecesario. "una sacudida prematura

*Euquerio Guerrero. Manual de Derecho de Trabajo, pág. 22

puede agostar, como a la hierba tierna y verde, las fuerzas - que en los niños comienzan a brotar." *

Esto se desprende de la Encíclica Rerum Novarum el proteger y reglamentar en forma especial el trabajo de los menores y de las mujeres, que por su condición física siempre será más débil a la del hombre, pudiendo tener las mismas aptitudes y capacidad, pero no la misma energía, estableciéndose por lo tanto un límite de trabajo para su protección.

Es la mujer la base de la familia y generadora de ella, la que debe conservar su estado físico y mental, para que la convivencia familiar y desarrollo de ésta tenga las suficientes fuerzas y energías para encauzar a cada uno de sus hijos dándoles la debida atención.

Estos argumentos son determinantes para la regulación y protección de la jornada que se le da a la mujer, previendo un acoplamiento entre trabajo y familia.

En el Estado de Jalisco, en 1914 surge la primera disposición en relación a la jornada de trabajo, siguiendo las Leyes de Veracruz del mismo año, limitándose ésta a nueve

*M. Esperet: Las Grandes Encíclicas Sociales, pág. 14.

horas.

Es el proyecto de Ley Zubarán el que fijó en ocho horas la jornada máxima. También en la Ley de Yucatán, en sus artículos 71 y 73 se fija un límite para la jornada, siendo de ocho horas.*

Las diferentes definiciones que se han formulado de Jornada de Trabajo, vienen a ser similares, teniendo en el fondo un mismo concepto y fin.

Tenemos por ejemplo: Jornada de Trabajo. Del latín "diurnus" propio del día; en el sentido que aquí se expone, significa espacio de tiempo legalmente limitado, durante el cual trabajan diariamente los obreros sujetos a dependencia. **

Viene a ser la jornada de trabajo una estructura fundamental, limitada por un tiempo determinado, en el cual el trabajador va a desarrollar un trabajo o servicio para un patrón. No abarcando solamente la jornada un trabajo continuo, se va a presentar también el descanso correspondiente a éste, además teniendo una protección durante la jornada, de los acciden-

*Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 603.

**Diccionario de Derecho Privado. Edit. Labor, pág. 2409, Tomo II

tes que pudieran sufrir los trabajadores.

Esto es a grandes rasgos lo que encierra la Jornada de Trabajo y que la define la Nueva Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera: "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. *

Surge un comentario al respecto, hecho por el Doctor Cavazos Flores, afirmando que esta definición de jornada es incorrecta, debiendo ser: "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él. ** Estableciéndose por esto que el patrón será el que obtendrá los servicios del trabajador durante la jornada de trabajo, por el mandato u orden que reciba el trabajador de prestarlos o no.

El término 'disposición' que se emplea en el artículo referido, viene a provocar un comentario, debido a que hay jurisprudencia en los llamados accidentes "in itinere" de que el trabajador se encuentra a "disposición" del

*Art. 58. Nueva Ley Federal del Trabajo.

**Dr. Baltazar Cavazos Flores. Manual. Ob. cit, pág. 108

patrón desde el momento en que sale de su casa, por lo que se llegaría a la conclusión de que la jornada empieza desde que el trabajador sale de su casa para dirigirse a su trabajo, - siendo ello un gran error, pues la jornada variaría en cada caso debido a las diferentes distancias en que vive cada trabajador, rompiendo por completo el límite de tiempo que compone la jornada de trabajo.

Pensamos que la confusión de este artículo es de redacción, ya que volviendo a insistir, el término "disposición" puede ser empleado fuera de la jornada de trabajo, disponiendo el patrón del trabajador para la ejecución de determinado trabajo personal, o quizá de una relación directa con su trabajo.

Es decir, el patrón encomienda al trabajador determinado trabajo o encargo, después de que éste ha terminado su jornada de trabajo, teniendo que realizar este encargo fuera del centro de trabajo. En el cumplimiento de este hecho, el trabajador sufre un accidente, siendo por lo tanto responsable el patrón de dicho acontecimiento ya que a pesar de que no estaba dentro de su jornada de trabajo, estaba a "disposición" del patrón.

En la ley de 1931 no encontramos una definición concreta de lo que es jornada de trabajo, enunciando únicamente en su Capítulo Tercero, lo referente a "De las horas de trabajo y de los descansos legales", conteniendo diferentes disposiciones relativas a la jornada de trabajo.

Tales artículos se refieren a la división de los diferentes períodos de la jornada, los cuales son: la diurna que comprende de las seis a las veinte horas. La nocturna que comprende de las veinte a las seis horas, y la mixta que comprende períodos de la diurna y la nocturna, siempre que sea menor de tres horas y media el período nocturno, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará como jornada nocturna. *

Siendo la duración de las diferentes jornadas en: ocho la diurna, siete la nocturna, y siete horas y media la mixta. **

Estas disposiciones no sufrieron cambio algu-

*Art. 60 Nueva Ley Federal del Trabajo.

** Art. 61 Nueva Ley Federal del Trabajo.

no en la Nueva Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta a su contenido, siendo modificadas unicamente en su distribución.

Es necesario señalar con relación a las horas extraordinarias, la situación especial que presenta el artículo 66 de la Ley Laboral, en donde se menciona que podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Conteniendo idéntica disposición la fracción XI del artículo 123 Constitucional en su segundo párrafo.

Es indudable que si el patrón quebranta lo dispuesto anteriormente, estará obligado a pagar al trabajador un doscientos por ciento más del salario, cuando la prolongación del tiempo extraordinario exceda de nueve horas semanales. *

Por lo tanto, podemos resumir que si se laborara después del tiempo establecido legalmente, le será pagado al trabajador un ciento por ciento más; si ese tiempo excede más de nueve horas, será pagado con un doscientos por ciento y si llegara a pasar de ese límite, el pago sería triple.

*Artículo 68. Nueva Ley Federal del Trabajo.

Debemos tener en cuenta que lo que se busca es la protección del trabajador, y no por el hecho de que le sean pagadas las horas extraordinarias que labore, venga a solucionar un problema que no debe ser enfocado desde el punto de vista económico, sino del rendimiento y capacidad necesarios de que está provisto el trabajador para la ejecución de su trabajo.

A continuación fijamos nuestra atención en un punto que hace mención la ley anterior y que se refiere a que "en casos de siniestro o riesgo inminente, ya sea que peligre su vida, la de sus compañeros, la de los patronos o la existencia de la empresa, el obrero estará obligado a trabajar por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima sin percibir salario doble." *

La reforma que sufre este artículo viene a ser, tanto en su redacción como en su contenido humano, porque cuando fuerzas exteriores de la naturaleza causan determinadas situaciones en las que existe un peligro, no es posible que al redactar el artículo referido se indicara que el trabajador

*Art. 75. Ley Federal del Trabajo de 1931

"estaría obligado".

Debe tomarse en cuenta la vida y sentimientos del trabajador, que teniendo una responsabilidad para con su trabajo, al presentarse esas situaciones, habrá una respuesta positiva de parte de los trabajadores, que quizá exponiendo su vida tratarán de resolverlas.

Otro punto que era confuso es el referente a "sin percibir salario doble" o sea que después de que se "obligaba" a trabajar al obrero, había una negativa de un salario doble, sin tomar en cuenta en qué momento se podía presentar el peligro, ya fuera durante o después de la jornada, llamándonos la atención que se negara un salario doble, ya que al establecerse esto, se quitaba un aliciente al trabajador.

Habiendo cambiado por completo el texto en la Nueva Ley, se expone de la siguiente manera: "en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males." *

*Art. 65. Nueva Ley Federal del Trabajo.

Notamos una diferencia absoluta en esta exposición, percibiendo no sólo que el auxilio y ayuda que se pide - no se forza a prestarlos, debiendo tomar en cuenta que los intereses afectados pueden ser comunes y en segundo lugar, hay - una limitación del tiempo.

Respecto al pago del tiempo que se empleara en estos acontecimientos, sería pagado con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. *

No cabe la menor duda de que se presenta un beneficio más respecto al pago, sin olvidar la fracción XI del artículo 123 Constitucional, en su primer párrafo: "cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales."

Por lo tanto consideramos que los peligros o riesgos a que están expuestos tanto trabajadores como patronos, vienen a ser situaciones o circunstancias "extraordinarias" que salen de lo ordinario y de lo común y que va a ser imposible de predecir en qué momento van a ocurrir, pudiendo ser duran-

*Art. 67. Nueva Ley Federal del Trabajo.

te la jornada normal o prolongándose fuera de ésta.

Por último, mencionaremos otras de las diferentes concesiones de tipo económico que agrega la Nueva Ley Federal del Trabajo, relativas también con la jornada y que en primer término son la concesión de medía hora de descanso - por lo menos, durante la jornada continua de trabajo. *

Este descanso podrá ser empleado por el trabajador para tomar sus alimentos, ya que el patrón no tiene - obligación de conceder un segundo período para que pueda tomarlos.

Por lo tanto, cuando de hecho el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, durante las horas de reposo o de comidas, ese tiempo se le computará como efectivo de la jornada de trabajo. **

Acerca de esta disposición, pueden surgir los siguientes comentarios, referentes a si el trabajador toma sus alimentos dentro del área de trabajo, debido a que no pudo salir

*Art. 63. Nueva Ley Federal del Trabajo.

** Art. 64. Nueva Ley Federal del Trabajo.

a otro lugar diferente, se le computa ese tiempo como laborado; pero si el trabajador, teniendo libertad para salir no lo hace y toma sus alimentos en el comedor de la empresa, dicho tiempo no deberá ser tomado en cuenta como tiempo laborado.

Todo esto se puede evitar especificando en los contratos el "area" de trabajo y el "área" que deberá estar fuera para tomar sus alimentos*.

Es un hecho positivo la redacción y claridad que tiene y presenta la Nueva Ley Federal del Trabajo, condensando y tratando de hacer más sencillos y comprensibles los artículos que vienen a beneficiar tanto a trabajadores como a patrones.

Son los puntos más importantes que abarca la jornada de trabajo, teniendo una reglamentación justa y equitativa.

Expuestas las diferentes modalidades del tiempo en que se emplea al trabajador, es necesario mencionar el descanso que se va a proporcionar a éste durante la jornada, to-

*Dr. Baltazar Cavazos Flores. Manual de Aplicación Obrera. Pag.109

mándose en cuenta los diferentes motivos que puedan ser causa para dicha suspensión benéfica en el trabajo.

El reposo o descanso del trabajador va a tener diferentes finalidades, siendo la principal limitar legalmente la jornada de trabajo.

Uno de los motivos por el que el trabajador debe tener una suspensión y descanso en su trabajo va a ser la condición física y mental en que se encuentra después de haber laborado por determinado tiempo, durante el cual su organismo ha sufrido un consumo de energías, surgiendo un agotamiento que puede ser total, pudiendo acarrear consecuencias posteriores.

Es decir, la fuerza física del trabajador no es permanente y la fijación constante en determinado trabajo, ya sea físico o mental, conduce a un cansancio y desgaste, el cual debe ser repuesto en intervalos de tiempo, siendo benéfico para el trabajador apartarlo por un momento del trabajo que desempeña a fin de recuperar su condición y sus fuerzas, obteniendo un mayor rendimiento en su trabajo posterior.

Los elementos que van a servir para el descanso del trabajador van a ser muy variados no siendo solamente la suspensión del trabajo y la inactividad, sino la ocupación de su mente y su fuerza en otras cosas completamente ajenas al trabajo.

El trabajador al recibir el descanso se va a encontrar con una infinidad de centros de esparcimiento y recreación, permitiéndole el desarrollo e ilustración de su mente, ayudando a ampliar su cultura y conocimientos generales que le serán beneficiosos en todo momento.

El núcleo en donde se desenvuelve todo ser humano es la familia y viene a ser por lo tanto un factor importantísimo que se debe tomar en cuenta en la vida del trabajador, proporcionándole el descanso necesario para una convivencia y entendimiento con ésta, fincando bases que le permitan tener un acoplamiento entre familia, trabajo y sociedad.

Un aspecto importante en la vida familiar es la creencia religiosa a la que está vinculada, teniendo determinados días en los que hay que asistir a los actos inherentes a ella.

Este día dedicado al sentimiento religioso -

va a ser el llamado descanso dominical, institución con orígenes desde la "Creación" donde en el Génesis se dice: "y en el día séptimo reposó Dios de todas las obras que había acabado.*

Fue en el Antiguo Testamento donde se impuso a los hebreos el descanso durante el sábado. A este día le llamaban "Sabbat", reposo.

La Iglesia Católica trasladó la obligación del descanso, como santificación de fiesta, del sábado al domingo, para recordar el día de la resurrección de Jesucristo.

Así una serie de disposiciones que han surgido en diferentes épocas vienen a formar una costumbre, - siendo adoptada por la inmensa mayoría de los países en donde domina el sentimiento cristiano, eligiendo el domingo el - cual tiene dos ventajas según presenta Chateaubriand; "es a la vez un día de descanso y un día de religión". *

*Génesis. 11, 2

**Tratado de Derecho Laboral. Guillermo Caban ellas. Tomo II. Buenos Aires 1949, pág. 503.

Es necesario hacer mención de las excepciones que se presentan cuando no es posible guardar ese día, y son debido a razones justificadas como: a) el interés público, que tiene la necesidad de determinado funcionamiento continuo de industrias y servicios tales como transporte, teléfono, etc.; b) de orden técnico debido a que ciertas industrias no pueden suspender sus trabajos como altos hornos, teatros, cines, prensa, etc.; y c) de circunstancias eventuales, que exigen en ciertos casos la realización de trabajos en días festivos, como algunas labores de limpieza, reparación de maquinarias, conservación de las mismas, etc. *

Además del descanso semanal o dominical, se van a establecer días inhábiles para trabajar, llamados días festivos que van a ser motivados por causas de carácter político o religioso, celebración de hechos históricos, aniversarios o días oficiales de gran significación para el Estado como es el primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponde la transmisión del Poder Ejecutivo.

*Ob. Cit. Guillermo Cabanellas pág. 506. Tomo II

Son a grandes rasgos los principales motivos que dan origen a un descanso al trabajador, presentando dos modalidades: a) descanso semanal y b) descanso diario, pudiéndose agregar días festivos.*

Veamos ahora la reglamentación que se le da a estos descansos en la Ley de 1931.

En el capítulo tercero "de las horas de trabajo y de los descansos legales", en el artículo 69 se menciona el acuerdo que debe tener el trabajador con el patrón, para repartirse las horas de trabajo en la semana que deben ser cuarenta y ocho, a fin de permitir al obrero el reposo del sábado.

Estimamos que es necesario mencionar la importancia que se le debe dar al reposo del sábado en la tarde, que viene a ser un eslabón de descanso con el domingo, por lo que va a ser aprovechada esa tarde, para una serie de preparativos y actividades, con el fin de tener completamente libre el día domingo; (esos menesteres serán el arreglo de la casa,

*Tratado Elemental de Derecho Social, Carlos García Oviedo. Madrid 1934, pág. 448.

composturas o compras de provisiones, o también puede ser una dedicación personal o de los hijos.

También va a permitir al patrón, disponer de tiempo indispensable para la limpieza de maquinaria, taller y preparación de instrumentos, etc.

Este descanso viene a tener un rendimiento posterior para el trabajador, ya que de no ser así el trabajo continuaría en su casa, sin poder disfrutar de un descanso dominical completo.

Con respecto al descanso dominical, la Nueva Ley, va a hacer una división de nuevos capítulos, agrupando artículos de una manera más concreta y específica, lo que va a facilitar más la comprensión y manejo de ella. Tenemos como ejemplo el capítulo referente a "Días de descanso".

Se presenta el artículo en donde se dispone que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro.*

Es decir, el trabajador después que ha tra-

*Art. 69. Nueva Ley Federal del Trabajo

bajado durante seis días, tendrá derecho a descansar uno, pagándosele ese día con un salario íntegro. Aquí notamos que la Ley no exige que el descanso sea precisamente en domingo; sin embargo, en el ordenamiento posterior se recomienda y propone que sea precisamente en domingo el día que se procure para el descanso.

Pero si se presentara el caso de que tuvieran que trabajar en ese días, o sea en domingo, tendrán derecho a una prima de un veinticinco por ciento por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.*

Será una compensación a cambio del trabajo que se va a efectuar en domingo, día que el legislador procura que se de a los trabajadores, tomando en cuenta no sólo el descanso personal, sino a la vez la reunión familiar y convivencia con ésta en dicho día, el cual todos los miembros concurren con el descanso.

Debemos entender que se presentan dos situaciones: la primera es cuando el trabajador presta sus servicios en domingo, siendo éste su día de descanso, y segundo -

*Art. 71. Nueva Ley Federal del Trabajo

cuando presta sus servicios en domingo, siendo este día ordinario y teniendo otro día de descanso.

Debido a que el legislador no especifica si domingo en día de descanso o domingo en día ordinario, para poder percibir la prima dominical, tomamos en cuenta lo dispuesto en los artículos 2º, 3º y 18 de la Ley Laboral, favoreciendo al trabajador.

Notamos que el precepto dice: "sobre el salario de los días ordinarios", tomándose por lo tanto como días ordinarios todos menos los días de descanso y aquí es donde surge este problema, pues si el descanso del trabajador es el domingo y se quebranta esta disposición, el patrón estará obligado a pagar un salario doble por el servicio prestado, ya que nadie está obligado a prestar sus servicios en su día de descanso.*

Por lo tanto deducimos, que si un trabajador presta sus servicios en domingo, no siendo éste su día de descanso, tendrá derecho a su salario ordinario más la prima adicional de un veinticinco por ciento sobre dicho salario.

*Art. 73. Nueva Ley Federal del Trabajo.

Però si por el contrario el trabajador presta sus servicios en domingo siendo éste su día de descanso, percibirá además de su salario ordinario uno doble, obteniendo por lo tanto ese día un salario triple, agregándose también la prima adicional de un veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Surgen diferentes puntos de vista de este contenido, ya que algunos autores afirman que el legislador al imponer un salario doble, además del ordinario por haber prestado sus servicios en día domingo, siendo éste su día de descanso, viene a estar incluida en ese salario doble, la prima adicional.*

Respecto a lo anterior, el doctor Cavazos Flores hace el siguiente comentario: "cuando exista la posibilidad normal de trabajar los domingos, debe procurarse que el día de descanso sea precisamente otro día que no sea el domingo para evitar el triple pago que elevaría injustificadamente los

*Doctor Baltazar Cavazos Flores. Manual Ob. cit. pág. 114

costos, si se llegase a trabajar en domingo". *

No estando de acuerdo con dicha opinión debido a que debe tomarse en cuenta que el trabajador que presta sus servicios en domingo, siendo éste su día de descanso, no será repuesto por otro día y deberá percibir su salario ordinario, más salario doble, más prima dominical.

Pero si el trabajador presta su servicio en domingo, no siendo este su día de descanso, percibirá salario base más prima dominical, y si se presenta el caso de que presta sus servicios en su día de descanso, no siendo éste el domingo, percibirá salario doble además del ordinario.

Se le ha dado un sentido muy especial a dicho artículo, debido a que existen opiniones de que el pago de la prima dominical se efectúa únicamente cuando el trabajo que se presta presenta una constante concurrencia con ese día, y que debido a esa misma situación, se infiere la voluntad del trabajador de renunciar a convivir y disfrutar ese día con su familia.

* Doctor Baltazar Cavazos Flores. Manuel Ob. cit. pág. 114.

Al respecto, pensamos que si ese es el verdadero sentido que quiso darle el legislador, sería conveniente especificar un poco más el contenido de este artículo - ya que carece de ciertos puntos tales como aclarar si para percibir la prima dominical tiene que ser domingo día ordinario, de descanso, o en ambos casos? .

Otro punto es si el trabajo en domingo - debe ser constante o esporádico, para poder percibir la prima dominical.

Refiriéndonos nuevamente al comentario antes mencionado, trataremos de demostrar gráficamente que si lo que se trata es evitar un pago excesivo que eleva los costos, a la larga se viene a pagar un exceso más en el salario del trabajador.

Presetamos diferentes situaciones gráficas, con el objeto de tener una deducción de los pagos hechos - con relación a la prima de domingo.

DOMINGO	día de descanso	salario base
DOMINGO	trabajo en: día de descanso	salario base+salario doble+prima dominical
DOMINGO	trabajo en: día ordinario	salario base+prima dominical
X día (lunes)	trabajo en: día de descanso.	salario base+salario doble

Procuramos demostrar que está justificado el pago de salario triple más la prima en domingo, siendo éste día de descanso, cuando se trabaja en dicho día, no resultando tan elevados los costos, cosa que al contrario evitaría un pago más, tal como lo acabamos de demostrar.

Pero ante todo creemos que el motivo principal que llevó al legislador a conceder esa prima dominical fue el goce y disfrute de esa cantidad en un día en el que, como volvemos a repetir, concurren ciertos factores comunes que permiten realizar diversas actividades al trabajador y su familia.

Podemos decir que el descanso dominical o semanal obedece a motivos distintos del reposo laboral durante los días de fiesta; aquél se determina por necesidades de carácter fisiológico, mientras que los días festivos se declaran generalmente para celebrar acontecimientos patrios de muy variada índole.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su capítulo tercero referente a "Días de descanso" hace una ampliación al artículo que especifica los días de descanso obligatorio, incluyendo dos días más, de los que enunciaba la Ley anterior, quedando enumerados de la siguiente manera:

- 1° de enero
- 5 de febrero
- 21 de marzo
- 1° de mayo
- 16 de septiembre
- 20 de noviembre
- 1° de diciembre
- 25 de diciembre.

Se especifica que el día 1° de diciembre será de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal. *

Por último, en el artículo 81 se dice - que en aquellos trabajos en que se requiera una labor continua se reglamentará esta de modo que los trabajadores puedan disponer del número de días que esta Ley considera como de descanso semanal obligatorio.

Las partes fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban descansar, después de seis días consecutivos de trabajo en su substitución de los de descanso obligatorio. **

en la Nueva Ley Federal del Trabajo este artículo es más concreto y sencillo exponiéndolo de la siguiente manera: En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal. ***

*Art. 74. Nueva Ley Federal del Trabajo

**Art. 81. Ley Federal del Trabajo. 1931.

***Art. 70 . Nueva Ley Federal del Trabajo.

No presentándose aquí ningún problema en la interpretación de este artículo, concluimos lo que abarca la Jornada de Trabajo, tanto en la Ley de 1931 como en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

3. EL DERECHO DE VACACIONES

Atendiendo a su sentido etimológico, la palabra vacación, procede del vocablo latino que significa suspensión de los negocios o estudios por algún tiempo y también la acción de vacar un empleo o cargo* , estableciéndose este significado en nuestra legislación como un derecho del trabajador que contiene las mismas finalidades que los descansos diarios o semanales, con la diferencia que esos beneficios van a ser continuos o sea por determinados días ininterrumpidos que brindarán al trabajador un disfrute mayor de todos los aspectos que contiene el descanso, es decir, la expansión de tiempo dedicada a la recuperación de las fuerzas físicas o el esparcimiento de la actividad mental va a ser más duradero.

En el Diario Oficial de 21 de abril de 1938, se publicó el Convenio Internacional aprobado por México, con relación a las vacaciones anuales pagadas, en donde Lázaro Cár-

*Diccionario Larousse, pág. 1046.

denas, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, manifestaba que en la vigésima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se efectuó en Ginebra, Suiza, del cuatro al veinticuatro de junio de mil novecientos treinta y seis, fue adoptado un proyecto de convenio sobre vacaciones anuales pagadas, en el que se habla de las diferentes empresas y establecimientos en los cuales los trabajadores tendrán derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas, comprendiendo por lo menos seis días hábiles.

Esto es el antecedente de las vacaciones pagadas que viene a sufrir un cambio en cuanto a su contenido en la Ley de 1931, ya que en su artículo 82 en el cual se exponía que se concedía al trabajador no menos de seis días laborables como período de vacaciones, a los que tuvieran más de un año de servicios, aumentando cada año dos días más hasta llegar a doce.

Además, las faltas de asistencia injustificadas por el trabajador, podían ser deducidas por el patrón del período de vacaciones del trabajador; párrafo que fue omitido en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Un nuevo artículo surge en la Ley de 1970, incluido en el Capítulo IV referente a "Vacaciones" que hace mención de todos los derechos y nuevos beneficios de que disfrutará el trabajador en este período de descanso, estableciendo 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.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios**

De acuerdo con este artículo, es importante fijar y establecer cada cuando hay que aumentar los días que serán de vacaciones. Es necesario contar desde el día que empezó a prestar sus servicios el trabajador, para poder hacer el cómputo, teniendo derecho a no menos de seis días por año, aumentando dos cada año, hasta llegar a doce, viniendo a ser éste el cuarto año; y a partir del cuarto año se contarán cinco más, aumentándose dos días más en ese quinto año, teniendo por lo tanto catorce días de vacaciones en el noveno año.

Es necesario aclarar que después del -
cuarto año, transcurriendo cinco años más, será el noveno -
cuando el trabajador se haga acreedor a catorce días de vaca-
ciones, tomando de ahí en adelante cinco en cinco años para ir
aumentando dos días más.

En el tiempo de vacaciones que disfrute
el trabajador, no deberá tener preocupaciones ni angustias de-
bido a que no perciba un salario durante ese tiempo, mantenien
do un estado de tensión que impediría el relajamiento adecuado
del cuerpo y del espíritu para una recuperación general.

Este problema está solucionado en la Nue-
va Ley Laboral, ya que las vacaciones serán pagadas y además -
se concederá una prima no menor de veinticinco por ciento sobre
el salario que les corresponda durante ese período de vacaciones,*
ayudando así a los gastos extras que se van a presentar en esa -
época, permitiendo al trabajador y a su familia disfrutar de una -
cantidad mayor de dinero, facilitando el poder realizar viajes a -
distintos puntos de su país, conociendo diferentes regiones y cos-

*Art. 80. Nueva Ley Federal del Trabajo

tumbres, siendo esto muy importante pues se fomenta el turismo nacional.*

Este es un fin económico en el que el patrón o empresario hace un pago al trabajador, con el objeto de que éste perciba su salario durante las vacaciones sin necesidad de realizar ningún otro trabajo.**

Volviendo al artículo referido, presenta en su interpretación un doble aspecto: Primero ¿se debe calcular la prima de vacaciones sobre el salario diario o sobre el salario integral?; y segundo ¿si una empresa ya está dando una cantidad adicional por vacaciones, se debe pagar la prima o ya está incluida en ese pago extra?.

Según lo establecido en el artículo 79, la Ley de la materia previene que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, resulta evidente que la prima en cuestión debe de calcularse sobre el salario por cuota diaria.

En la especie no tiene aplicación el concep-

*Manual de Derecho de Trabajo. Euquerio Guerrero, pág. 130

**Tratado de Derecho Laboral. Guillermo Cabanellas, pág. 511

to de salario integral, ya que el mismo y de acuerdo con el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, sólo se aplica para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Por tal motivo sostenemos que es válido adoptar el principio general de que mientras el contrato esté en vigor, el salario para los efectos de los pagos de las primas a que se refiere la Ley, debe calcularse sobre el salario tabulado, y para el pago de indemnizaciones, sobre el salario integral.

Por lo demás y para sostener otro criterio, sería de hecho imposible de poder cumplir con el pago de dicha prima, ya que si se tuviera que hacer el cálculo sobre el salario integral, tendrían que tomarse en cuenta para la fijación de la misma todas las prestaciones que recibiera el trabajador por su trabajo, como horas extras, incentivos, etc. etc.

Así pues, si un trabajador gana por ejemplo \$100.00 diarios y tiene derecho a diez días de vacaciones, la prima del 25% debe de calcularse sobre \$1,000.00 que le corresponderían.

Hacer el cálculo de otra manera sería -
crear una espiral de salarios imposible de cumplir.

SEGUNDA CUESTION: ¿Cuándo una em-
presa ya está dando alguna cantidad adicional por vacaciones, -
debe de aún pagar la prima o ésta ya se encuentra incluida en -
el mencionado pago extra?

Es decir, ¿Hay obligación de pagar la -
prima de un 25% de vacaciones en el caso de que una empresa -
conceda diez días de vacaciones a sus trabajadores con pago de
15, o ya está considerada dicha prima en el pago adicional? .

Pensamos que en tal caso tiene aplicación
lo dispuesto por el artículo Tercero Transitorio de la Ley de la
Materia que a la letra dice: "Los contratos de trabajo individua-
les o colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerroga-
tivas en favor de los trabajadores, inferiores a los que les conce-
de esta Ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendién-
dose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece
esta Ley. Los contratos de trabajo individuales o 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".

En dicho caso como la empresa en cuestión ya está otorgando a sus trabajadores una cantidad adicional a la que les correspondería legalmente por sus vacaciones, está cumpliendo ya con la intención del legislador de que los trabajadores puedan tener una cantidad adicional para que puedan disfrutar, efectivamente, de sus vacaciones.

La intención del legislador nunca fue la de duplicar innecesariamente prestaciones y por tal motivo el Artículo Tercero Transitorio es lo suficientemente claro al estipular que cuando las empresas ya estuvieran otorgando prestaciones superiores a las de la Ley, éstas se seguirían prestando con independencia de aquélla.

4. DERECHOS QUE GENERABA LA ANTIGUEDAD EN LA LEY DE 1931

¿Qué entendemos por antigüedad?. La palabra se deriva del latín "Antiquitas" tiempo que se cuenta en el desempeño de un empleo o destino, con relación a otros que lo sirven desde épocas posteriores, y también los emolumentos a

que se hace acreedor, el tal funcionario.*

Esta definición nos proporciona los elementos que componen a la antigüedad, especialmente en el trabajo y que son: tiempo y trabajo.

Es decir, el tiempo pasado que va a ser contado desde el día en que se inició una relación de trabajo - hasta el presente.

¿Qué finalidad tiene saber desde cuando una persona prestó sus servicios a otra?

Como afirma la definición anotada, serán "las ventajas, distinciones o emolumentos a que se hace acreedor el tal funcionario".

Debemos aclarar que este concepto no es dado por ningún texto de Derecho Laboral ni legislación de trabajo, por lo tanto es un concepto amplio el que se da, pero notamos claramente el beneficio que tiende a dársele a la parte que presta sus servicios, siendo éste un funcionario, pero para nosotros será un trabajador.

*Diccionario Enciclopédico Hispano-Americano, pág. 312, Tomo II.

Desgraciadamente en la Ley de 1931, los beneficios o derechos a que se hacían acreedores los trabajadores con motivo de su antigüedad eran casi nulos, no teniendo ninguna ventaja positiva que recompensara de una manera efectiva, los servicios prestados durante el tiempo que casi siempre venía a ser una parte considerable de la vida del trabajador.

Por lo tanto, daremos a grandes rasgos la situación en que se encontraba, con respecto a su antigüedad, la cual va a sufrir un cambio radical en la Nueva Ley Federal del Trabajo, y que será de especial mención en capítulo posterior.

Tomaremos como derechos, los enunciados en los artículos 124 fracción I a contrario sensu, 125 fracción II en su párrafo segundo.

El contenido y significado de estos artículos viene a ser que: habiendo tenido una relación de trabajo y debido a la terminación de éste y teniendo el patrón la facultad de quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la indemnización correspondiente, pudiendo ha-

cer uso de este derecho, sólo en caso de que el trabajador -
tenga una antigüedad menor de dos años, o sea que aquí el tra-
bajador cuya antigüedad en su empleo sea mayor de ese lapso,
la ley lo protege con la "reinstalación forzosa" en su empleo.
También se podía eximir el patrón de esta obligación, cuando
además de que tuviera el trabajador menos de dos años, que -
se tratara de empleados de confianza, aprendices, empleados
de servicio doméstico y empleados eventuales.

Y al eximirse de esta obligación, el pa-
trón debía indemnizar al trabajador conforme al artículo 125 -
con veinte días de salario por cada año de servicios prestados,
independientemente de los tres meses, siempre y cuando el -
contrato y la reinstalación de trabajo fuera por tiempo determi-
nado; igual solución encontramos en nuestra Nueva Ley Federal
del Trabajo en sus artículos 49 y 50, sólo que hay una modifi-
cación en cuanto a que sólo puede eximirse cuando se trate de -
trabajadores con una antigüedad menor de un año, y no de dos -
como lo exigía la Ley anterior.

Así los pocos derechos a que se hacían -
acreedores los trabajadores, no venían a justificar la constancia

y lealtad al trabajo prestado durante un largo tiempo.

Pero es ahora en la Nueva Ley Federal del Trabajo donde aparece un artículo que viene a compensar esa antigüedad, quizá olvidada y no retribuida justamente.

Ese artículo es el 162 denominado "prima de antigüedad", el cual contiene una serie de requisitos para tener derecho a ella, proporcionando al trabajador una cantidad de dinero después de haber prestado sus servicios por un tiempo determinado.

5. EL AGUINALDO.

Aguinaldo (del celta eginand): regalo que se hace por Pascua de Navidad*.

Para tener una idea más clara y situar a esta modalidad llamada aguinaldo, daremos el concepto de salario definido en la Ley de Trabajo de 1931.

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo"**.

*Diccionario Enciclopédico Hispano-Americano, pág. 677. Tomo I.

**Artículo 84. Ley Federal del Trabajo.

Aquí la expresión "por virtud del contrato de trabajo" viene a ser suprimida en la Nueva Ley Federal del Trabajo, poniendo lisa y llanamente que "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. *

Comentaremos brevemente la categoría y la tendencia de seguridad de un derecho que se le da al trabajador al retirar la frase "por virtud del contrato de trabajo" e interpretamos que independientemente de que se realice un contrato de trabajo, va a ser el trabajo en sí, el punto más importante que se va a tomar del trabajador para la retribución de ese trabajo.

Podemos decir que el salario es únicamente esa retribución que el patrón da al trabajador?.

Se hace mención a ese problema diciendo que el salario comprende además de los pagos hechos por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. **

*Artículo 82. Nueva Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 86. Ley Federal del Trabajo.

Hay una clasificación de las prestaciones que integran el salario, siendo de base y complementarias, que son a las que se refiere el artículo 84 en la Nueva Ley, surgiendo nuevos beneficios, que son las primas a que se van a hacer acreedores y que son un avance en los derechos de los trabajadores, los que estudiaremos con detenimiento más adelante. *

Volviendo al aguinaldo, lo podemos situar dentro de las gratificaciones a que hace mención el artículo anterior.

Podemos definir la palabra gratificación como: galardón o recompensa pecuniaria de un servicio o mérito extraordinario. **

Es indudable que en la actualidad se ha venido actuando con más sencillez, prescindiendo del galardón y no requiriendo que sea un mérito extraordinario el que obligue a otorgar esa gratificación, sino simplemente lo amerita el cumplimiento de un deber.

*Artículo 84. Nueva Ley Federal del Trabajo

**Diccionario Enciclopédico Hispano-Americano, pág. 729, Tomo X.

Y como ejemplo tenemos el aguinaldo, que no es necesario haber realizado méritos extraordinarios, para hacerse acreedor a él, sino que basta haber prestado servicios durante un año o fracción, para obtener esta recompensa pecuniaria, siendo por lo tanto un regalo que va a adquirir el trabajador sin condición alguna.

A pesar de que el aguinaldo no estaba regalamentado en la Ley anterior, venía siendo una costumbre generalizada de las empresas, el proporcionar esa gratificación a fin de año.

Era por lo tanto, la voluntad del patrón el factor decisivo para que éste se proporcionara, permitiéndole al trabajador disfrutar con mayor holgura de su salario.

Como se establece en la definición dada al principio, el aguinaldo se da cada fin de año, es decir en Navidad, debido a la tradición y costumbre llevadas a cabo. Vienen a tener estas fiestas, celebradas en esa época, un espíritu de paz, compañerismo y sobre todo un deseo de halagar a todas las personas, demostrando ese afecto con intercambio de regalos y como muestra de la terminación de un año más.

Van a ser todos esos gastos los que van a requerir de una determinada cantidad de dinero, que permita al trabajador brindar a su familia satisfacciones y deseos - que anhelan ver realizados.

Beneficio, derecho o gratificación, viene a sumarse para lograr un triunfo más para el trabajador - proporcionándole un nivel de vida más alto.

Encontramos ese beneficio en la Nueva - Ley de la siguiente manera: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado". *

Esta disposición entró en vigor hasta el primero de julio de 1970 con el fin de que solo llevara seis - meses de vigencia para diciembre del mismo año, debiendo pagar así únicamente siete días y medio de aguinaldo, obteniéndose completo el aguinaldo de quince días de salario, al final de 1971.

*Art. 87. Nueva Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III

- I. PRIMA DE ANTIGÜEDAD
2. ART. 162 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
3. ART. 5° TRANSITORIO DE LA NUEVA LEY LABORAL.

1. PRIMA DE ANTIGUEDAD

La definición gramatical que nos ofrece el Diccionario de la Real Academia Española es: del latín prima, - primera), dándole diferentes acepciones entre las cuales hay una que dice: "Premio concedido a fin de estimular operaciones y empresas que interesa al que lo concede".

El diccionario Larousse amplía sus acepciones - diciendo: "Cantidad que se paga como regalo o indemnización en ciertos casos". "Premio que concede el gobierno para estimular operaciones o empresas de interés común". *

Independientemente de las definiciones dadas anteriormente, el enfoque que le da el legislador a la "prima de antigüedad", es indudablemente, la premiación al trabajador por el tiempo de servicios prestados, que en lo absoluto serán cortos, en los cuales la coordinación, entendimiento y, en cierta manera podríamos llamar fidelidad a ese trabajo, lo hace merecedor a una cantidad "extra" llamada "prima de antigüedad", la que será una gratificación que compense las energías gastadas,

*Diccionario Larousse, pág. 838

que aun cuando no podrán ser repuestas, se reconocerá con -
ello el esfuerzo realizado.

2. ARTICULO 162 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Disposición nueva que surge en la Ley -
Laboral de la siguiente manera:

Los trabajadores de planta tienen derecho
a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas si-
guientes:

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

II.- Para determinar el monto del sala-
rio, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III.- La prima de antigüedad se pagará a
los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo,
siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo me-
nos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justifi-
cada, y a los que sean separados de su empleo, independientemente
de la justificación o injustificación del despido;

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

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

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

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

V. En caso de muerte del trabajador, -
cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se
pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

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

Transcrito íntegramente el artículo que será motivo de su estudio, analizaremos su primer párrafo, con objeto de ir conociendo cada punto del que pudiera surgir una duda o interpretación diferente a la dada por el legislador.

La primera palabra que se nos presenta en la Ley Laboral para dar a conocer su significado es "trabajador", definida de la siguiente manera: "trabajador es la persona física, que presta sus servicios a otra física o moral un trabajo personal subordinado." *

Inmediatamente se nos aclara que debe ser un trabajador de "planta" y debido a esa especificación, se han suscitado muchas polémicas al respecto, diciendo que quizá el legislador quiso beneficiar a los trabajadores de planta, ya que únicamente hace mención de dichos trabajadores, exclu-

*Artículo 8º Nueva Ley Federal del Trabajo.

yendo a otros como son los de confianza, ya que los de prueba o eventuales, por su misma naturaleza no son de planta.

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

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En realidad el significado de "planta" puede ser tomado como "definitivo", permanente, etc., algo que va a ser duradero y que viene a ser lo contrario de "eventual" o "sujeto a término de prueba".

Consideramos que no debe haber mayor problema en esta distinción, teniendo por lo tanto el mismo derecho a la "prima" los trabajadores de planta y los de confianza.

Siguiendo el análisis del primer párrafo surge la palabra "prima" y "antigüedad". Habiendo sido expli-

cada la primera, debemos insistir en la antigüedad y dejar -
aclarado como va a ser considerada.

Para los efectos del artículo correspondiente, indudablemente que la antigüedad será "el tiempo -
transcurrido desde el día en que se obtiene un empleo".

Será necesario equiparar al mismo tiempo el concepto de "vigencia" de una ley ya que se tomará en -
cuenta para poder establecer cuando surge un derecho.

La vigencia es el momento en que empieza a surtir efectos una ley, mismos que regirán en un tiempo y lugar determinado.

Vemos la diferencia que hay, ya que antigüedad será el tiempo que ha transcurrido desde que se obtuvo un empleo, y vigencia, fecha o día en que empieza a surtir efectos la Ley.

Aclarados estos puntos debemos decir con respecto a lo anterior, que el artículo 162 vino a tener vigencia el primero de mayo de 1970, fecha que se tomará de base para regular la prestación específica a que se refiere dicho artículo.

Todo esto tiene relación con los siguientes

tes párrafos:

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

Aquí es aplicable lo dicho anteriormente ya que se fijará primero la vigencia de la ley, y después conforme a lo dispuesto en dicha ley, se computará la antigüedad de cada trabajador.

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

Los que se refieren a que el pago de las indemnizaciones, no podrán ser inferiores al salario mínimo.

Nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción IV en su segundo párrafo dice: "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."

Para determinar las indemnizaciones, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el

lugar de prestación de trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Tomando en cuenta estos artículos que parecen no tener importancia, vemos que se presenta un complicado procedimiento, estando de acuerdo con el Licenciado Trueba Urbina en su comentario que al respecto hace en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Sintetizando de una manera gráfica dicho comentario, tenemos que cuando un trabajador perciba un salario que exceda del tope, que es el doble del salario mínimo, la base será inferior al salario diario que percibe.

Concluyendo de la siguiente manera:

El salario diario que percibe el trabajador es de: \$ 75.00

El salario mínimo, en la zona donde presta sus servicios es de: \$ 32.00

+ 32.00

El doble será \$ 64.00

el que será tomado como base para calcular la indemnización.

teniendo por lo tanto el trabajador un perjuicio de: \$ 75.00
- 64.00
\$ 11.00

Lo mismo acontece en el caso en que se fija un salario máximo de \$50.00 cuando el doble del salario - mínimo es inferior a esta cantidad. Ejemplo:

El salario diario que percibe el trabajador es de: \$ 75.00

El salario mínimo en la zona donde presta sus - servicios es de: \$ 20.00
 el doble será + 20.00
 \$ 40.00

siendo inferior a la cantidad tope de \$ 50.00

	\$ 75.00
	<u>- 50.00</u>
teniendo por lo tanto un perjuicio de	\$ 25.00

Por último, cuando un trabajador percibe un salario inferior al doble del mínimo, no se tomará como base ni el tope fijado por la ley, ni el doble del mínimo, quedando por lo tanto como cantidad fija, el salario que devenga, calculando sobre éste su indemnización. Ejemplo:

El salario diario que percibe el trabajador es de: \$ 45.00
 Salario tope en caso de que el doble del mínimo sea inferior a: \$ 50.00

El salario mínimo, en la zona donde presta sus servicios es de: \$ 32.00
 el doble será: + 32.00
 \$ 64.00

Ninguno de los dos casos se tomará en cuenta teniendo como base el salario que devenga y que es de: \$ 45.00 *

Respecto a dichos casos que se presentan, notamos una marcada irregularidad en su distribución, no teniendo equidad y beneficio positivo, sino al contrario, restando valor a su salario y otros en que existe la posibilidad de alcanzar un equivalente mayor, se deja intacto el salario no beneficiándolos de ninguna manera.

Quizá una solución a dicho problema tan complejo e innecesario, sería tomar como base para las indemnizaciones el salario correspondiente a cada trabajador, o sea el salario diario que percibe, tal como lo enuncia el artículo 484, en el que fija dicho salario diario como indemnización en el momento en que ocurra un riesgo de trabajo.

Pasando a la siguiente fracción, siendo la tercera, se establece:

"La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre

*Alberto Trueba Urbina, Nueva Ley Federal del Trabajo, pág. 191

pre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada, y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido".

Se manifiesta en esta fracción, la máxima expresión del ser humano que es la voluntad, por lo tanto se tomará en cuenta para el abandono voluntario del trabajo, lo cual será suficiente para hacerse acreedor a la prima de antigüedad, siempre que hubiese cumplido por lo menos quince años de servicio.

Continuando en la misma fracción, se menciona también a los que se separen por "causa justificada", debiéndose entender por justificación un hecho que tiene razón de ser y que justifica la conducta del individuo.

Entre otras podemos entender como causas de justificación el mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o vencimiento del término, o inversión del capital, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible -

la prestación del trabajo.*

Es necesario también tomar en cuenta las diferentes causas que presenta el artículo 51, en las que el trabajador, puede rescindir su relación de trabajo sin tener responsabilidades y con causa justificada. **

Podemos afirmar que hasta este momento viene a imperar la voluntad del trabajador, en casi la totalidad de los casos, surgiendo un cambio con los siguientes trabajadores, señalados en la misma fracción, no tomándose en cuenta la decisión del abandono voluntario del trabajo, surgiendo en consecuencia el despido, independientemente de la justificación o injustificación del mismo.

Las causas por las que el patrón puede tomar una determinación con respecto a la rescisión del trabajo, sin responsabilidad para él pueden ser entre otras:

Incurrir el trabajador, durante sus labores,

*Artículo 53, Nueva Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 51. Nueva Ley Federal del Trabajo.

en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; cometer actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo, etc. *

Estos son algunos casos que pueden suscitar la rescisión, los cuales para nuestra opinión son suficientes para no tener derecho a la "prima" ya que el comportamiento, hecho u omisión del trabajador en determinado momento, si no es de una total y absoluta responsabilidad, honradez y rectitud, no hay motivo por el cual sea merecedor a dicha prestación.

Sin embargo, la fracción tercera les da el derecho suficiente para que les sea pagada la prima de antigüedad.

Por último, la fracción cuarta hace una enumeración de determinadas normas a seguir para el pago de la compensación en casos de retiro voluntario y son:

*Artículo 47, Nueva Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

No cabe duda que estas disposiciones fueron elaboradas con el fin de proteger el pago inmediato de la prima, sin causar un desembolso perjudicial para la empresa, acomodando y distribuyendo de la mejor manera posible el cumplimiento de los respectivos pagos.

La fracción quinta establece que en caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501.

Dichas personas son: la viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de él y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, lo mismo que los hijos menores de dieciseis años, y los mayores de ésta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más.

Después hace una enumeración de diferentes personas que tienen derecho, en caso de que faltare la viuda, será la concubina siempre que hubiere vivido con ella los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte y que ambos hubieren permanecido libres del matrimonio durante el concubinato, no debiendo tener varias concubinas ya que de ser así, ninguna tiene derecho a la indemnización.

A falta de viuda, hijos o ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la concubina, y a falta de las personas mencionadas,

será el Instituto Mexicano del Seguro Social.*

La prima de antigüedad se pagará a las -
personas mencionadas anteriormente consistente en doce días de
salario por año, habiendo sido cualquiera su antigüedad.

Se concluye con la fracción sexta la cual -
dice: la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a -
sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra presta-
ción que les corresponda.

Terminamos con este párrafo el cual cree-
mos no viene a presentar ninguna duda al respecto, confirmando-
se una vez más que el derecho adquirido no podrá alterarse, de-
biendo ser respetado para aquel que lo obtuvo.

3. ARTICULO 5° TRANSITORIO DE LA NUEVA LEY LABORAL

Después de haber examinado el artículo 162
es indispensable y necesario hacer lo mismo con el artículo 5° -
Transitorio el cual viene a tener importancia ya que fue creado -
con el fin de solucionar situaciones que se iban a presentar con el
surgimiento del artículo 162.

*Artículo 501. Nueva Ley Federal del Trabajo.

¿Qué debemos entender por transitorio y cual es su función?

Transitorio: (del latín *transitorius*) caduco, perecedero, que fácil o brevemente pasa o se acaba. *

A pesar de que la ley no nos da un concepto de dicho término, al guiarnos por la definición anterior veremos que la finalidad que el legislador da a estos artículos tiene precisamente esas características, que lo hacen transitorio.

Es decir, en un momento dado se pueden presentar diferentes situaciones jurídicas relacionadas con los intereses tanto de trabajadores como de patrones; esas situaciones vienen a ser provocadas por diversas innovaciones por así decirlo, tal como puede ser la creación y surgimiento de una nueva disposición la cual mientras viene a tener vigencia por completo, se complementa con el artículo transitorio, supliendo situaciones que llegará un momento en que se tendrán que extinguir, lo cual de no ser así el artículo de nueva creación tendría efectos retroactivos sobre casos que quizá vendrían a ser perju-

*Diccionario Enciclopédico Hispano-Americano, pág. 348. Tomo XXII

diciales para alguna de las partes.

Por lo tanto debemos entender qué es retroactividad y encontramos su definición en el artículo 14 Constitucional diciendo en su primer párrafo: "A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna".

Una ley tiene efecto retroactivo cuando se aplica a situaciones, hechos o actos que tuvieron lugar con anterioridad al momento en que entró en vigor. La retroactividad se prohíbe cuando perjudica, es decir, lesiona o viola los derechos de una persona, por lo que a la inversa, si la beneficia puede aplicarse.

Es por eso comprensible que el artículo 162 no tenga efectos retroactivos, los cuales sin lugar a duda causarían un gran problema para los patrones, que en un momento dado tendrían que efectuar pagos en grandes cantidades, debido a que se tomaría en cuenta la antigüedad anterior a la vigencia.

Entonces qué beneficios tienen los trabajadores que después de haber prestado sus servicios por más de diez años y piensan retirarse en el lapso en que entra en vigor el

nuevo artículo? .

Es precisamente donde surte sus efectos el artículo transitorio, el que a continuación enunciaremos, no sin antes aclarar que este artículo establece en sus tres primeras fracciones una "compensación" y no "prima" como hace su fracción quinta.

Se expone el artículo 5° transitorio de la siguiente manera:

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

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

II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que -

se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

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

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

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

El salario base que sirve para el cálculo de la prima de antigüedad se encuentra regulado por los artículos 485 y 486.

Las tres primeras fracciones del artículo

transitorio determinan los diferentes lapsos de antigüedad que se requieren para poder percibir la compensación que otorga dicho artículo.

Viene a presentarse en las tres diferentes situaciones la uniformidad del retiro voluntario, debiendo tener en el primer caso una antigüedad menor de diez años si se retiran en el primer año de vigencia, teniendo derecho a 12 días de salario. Aquí se presenta el caso de que con un día de antigüedad tiene derecho a la prima; en el segundo caso si tienen más de diez y menos de veinte durante los dos primeros años de vigencia, tendrá derecho a veinticuatro días y por último, cuando tenga más de veinte años y se retire durante los tres primeros años tendrá derecho a treinta y seis días de salario.

Gráficamente es de la siguiente manera:

Vigencia	1° de Mayo de 1970
- 10 años	1 año = 12 días
+ 10 - 20 años	2 años = 24 días
+ 20 años	3 años = 36 días

5° Transitorio

Artículo 162

La fracción cuarta establece que pasadas o vencidas las situaciones anteriores se deberá estar a lo dispuesto en el artículo 162.

Finalizando con la fracción quinta que hace alusión a los trabajadores que se separen ya no voluntariamente, es decir, que sean separados o que se separen con causas justificadas dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho igual que la fracción primera a doce días de salario.

Independientemente de los trabajadores que se separen con causa justificada, los que sean separados, volvemos a expresar nuestra inconformidad con el pago a dichas personas; sin embargo, seguimos hablando de "compensación" y no de "prima" que es donde debe haber un cambio al respecto.

En el segundo párrafo de la misma fracción, por su poca claridad viene a poner en duda lo siguiente: dice que transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación (aquí no nos dice si separación voluntaria, con causa justificada o despido) tendrán derecho a la prima que les corresponda (ya se

efectúa aquí el cambio de compensación por "prima") por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley".

Indudablemente parece que viene a estar en contraposición esta fracción con lo establecido en la fracción tercera del artículo 162 ya que en dicha fracción se establece que: "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separan voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos".

Pero esos quince años a que se hace referencia son los que van a ser contados desde el día que tuvo vigencia el artículo 162 ; por lo tanto va a ser el primero de mayo de 1970 y a partir de esta fecha se irá computando hasta sumar quince años por lo menos.

Entonces porqué el artículo transitorio dispone que será pagada la prima de los años que les corresponda, - tomados a partir de la fecha de iniciación de la vigencia del artículo 162 ?.

Se presenta el caso de que un trabajador haya estado trabajando diez años por ejemplo antes de la vigencia de

la Ley y se separe a los cinco años de iniciada dicha vigencia; sumando su antigüedad viene a tener quince años de servicios y conforme a lo dispuesto por el artículo transitorio únicamente le serán pagados cinco años de "prima" que serán los contados a partir de la iniciación del artículo 162.

Tenemos por lo tanto que si se viene a tomar en cuenta la antigüedad anterior a la vigencia de la Ley habiendo retroactividad, claro, en beneficio de los trabajadores, pero no tomándose en consideración que si el artículo transitorio fue creado para evitar en un momento dado el pago de cantidades que no podrán estar reservadas, esta última fracción viene a echar por tierra el fin que se perseguía, pues el retiro de los trabajadores seguirá siendo en cualquier momento desde el primer año hasta el décimo quinto.

Es de suponerse que las empresas tendrán retiros durante todo ese tiempo, aduciendo el trabajador que su antigüedad consta desde antes de la vigencia de la Ley.

Tratando de interpretar al legislador, no cabe duda que quiso beneficiar a trabajadores con una antigüedad

que ameritaría el pago de dicha "prima".

Pero pensamos que no debe haber en dos normas un mismo sentido, con mayor razón si una de ellas especifica algo que será violado por la otra.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Las prestaciones surgidas en la Nueva Ley Laboral con el carácter de "primas" vienen a obtener la finalidad perseguida por el legislador, proporcionando al trabajador un aliciente más en el desempeño de su trabajo.

SEGUNDA. El motivo y surgimiento de la prima dominical, es compensar al trabajar en un día en que se va a abstener de convivir con su familia y disfrutar de ella.

Por lo tanto la ausencia de esa convivencia familiar viene a justificar el pago de la prima en cualquier momento.

Basándonos en esto, la prima dominical se debe recibir cuando se trabaja tanto en domingo, siendo este día de descanso, como en día ordinario.

Si el trabajo es en domingo, día de descanso, recibirá su salario base más un salario doble, ya que nadie está obligado a prestar sus servicios en día de descanso y por último, la prima dominical.

Si el trabajo es en domingo, siendo día ordinario, percibirá su salario base más la prima dominical. La prima consistirá en un veinticinco por ciento, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

TERCERA. Se estableció la prima de vacaciones ante la necesidad de que los trabajadores puedan disfrutar además de su salario que corresponde a sus vacaciones de una cantidad equivalente a un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre sus salarios.

Esto se debe a que la cantidad recibida para sus vacaciones no va a ser suficiente para la satisfacción de determinadas actividades que contribuirán al reposo tanto del trabajador como de su familia.

El salir de la rutina va a ser benéfico para todos; es por ello que esa cantidad extra va a contribuir para disfrutar más esas vacaciones.

Debemos distinguir de que si en el período de vacaciones coincide un día de descanso obligatorio, este día no se cubrirá con la prima y deberá ser repuesto por otro día.

Respecto a si un patrón concede diez días de vacaciones con pago de quince, vendría a ser un equivalente del veinticinco por ciento a que tiene derecho el trabajador, calculándose sobre las vacaciones pagadas pero no disfrutadas.

Por lo tanto, deberán computarse los años de servicio de cada trabajador, para poder determinar el número de días de vacaciones a que tiene derecho. Otro aspecto es que se debe calcular la prima sobre el salario por cuota diaria.

CUARTA. Para poder establecer el artículo 162 un punto importante con respecto a la antigüedad de un trabajador, tendría que computarse necesariamente a partir de la fecha en que adquirió el empleo.

Los diferentes conceptos que se presentan en esta prestación van a ser antigüedad y vigencia, siendo la primera el transcurso de tiempo en que un trabajador presta sus servicios a una empresa y la vigencia consiste en el momento en el cual sería obligatoria la ley.

Otro concepto que integra este artículo viene a ser la retroactividad la cual encontramos en el artículo 14 Constitucional en su primer párrafo y que para los efectos de nuestro estudio viene a tener importancia de la siguiente manera:

Los trabajadores tendrán derecho a doce días de salario por cada año de servicios.

Para calcular los años que tienen de servicios se tomará en cuenta primero el día en que entró en vigor la ley y después la fecha en que empezó a laborar el trabajador; por lo tanto, se considerará únicamente para el pago, el tiempo transcurrido desde la vigencia de la ley, no teniendo efectos retroactivos esta prestación, ya que para hacerse acreedor a ella tiene que haber laborado por lo menos quince años. Por lo tanto, si se tomara en cuenta la antigüedad del trabajador desde antes de la iniciación de la ley, tendría efectos retroactivos perjudicando al sector patronal, debido al pago excesivo que tendrían que cubrir y quizá en un momento dado no contaban con las suficientes reservas para hacerlo.

Teniendo en cuenta esta situación surge el artículo 5 ° Transitorio que viene a compensar a los trabajadores que pensaban retirarse y no iban a tener derecho a esa nueva prestación. Se fija un número determinado de años en diferentes situaciones en las cuales podrán recibir esa compensación que no se llamará "prima" pero que consistirá también en doce días de salario por año.

Entre las situaciones que se deben presentar para poder recibir esa prima de antigüedad son: los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.

También se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Opinamos que debe pagarse la prima a todos esos trabajadores, con excepción de los que son despedidos con causa justificada y quizá no tomando una medida tan radical de que no perciban absolutamente nada, se podría modificar esa

cantidad por una menor.

Este fundamento se estima necesario ya que en la vida siempre hay y surge una competencia con los demás y si esa competencia tiene el esfuerzo y el comportamiento que hace merecedor a determinado individuo, no sería justo otorgar el mismo derecho a quien no lo ha observado.

El salario que se debe tomar como base para el pago de la prima serán los contenidos en los artículos 485 y 486 de la Ley Laboral y para la compensación será el salario diario que perciba el trabajador.

BIBLIOGRAFIA

1. Tratado de Derecho Laboral
Guillermo Cabanellas
Tomo II
Buenos Aires; 1949
2. Doctor Baltazar Cavazos Flores
Mater et Magistra y la Evolución del Derecho de Trabajo
Bibliográfica OMEBA
Argentina-México
3. Doctor Baltazar Cavazos Flores
Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley
Federal del Trabajo
Confederación Patronal de la República Mexicana
México, 1971
4. Tratado Elemental de Derecho Social
Carlos García Oviedo
Madrid, 1934
5. Etica Social
Licenciado Francisco González Díaz Lombardo
Editorial Porrúa, S.A.

6. Gustavo le Bon
La Revolución Francesa y la Psicología de las Revoluciones
Editorial Chile
7. Derecho del Trabajo
Juan D. Pozzo
Ediar, Buenos Aires, 1951
8. Antecedentes Históricos del Derecho de Trabajo
Licenciado José G. Zuno Hernández
Revista Mexicana del Trabajo
México, junio de 1970
9. México Laboral
Ley Federal del Trabajo por el Cuerpo Editorial
de Información Fiscal y Laboral, S.A. de C.V.
10. Revista Mexicana del Trabajo
Diciembre de 1970.

SUMARIO

PRELIMINAR

CAPITULO I ANTECEDENTES DEL DERECHO DE TRABAJO

- a) Antigüedad
- b) Edad Media
- c) Nuestros días

EL MARXISMO Y LA DOCTRINA SOCIAL CATOLICA

- a) Crítica y Conclusiones..... 8

CAPITULO II LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

- 1. Antecedentes
- 2. La Jornada de Trabajo
- 3. El Derecho de Vacaciones
- 4. Derechos que generaba la antigüedad en el empleo
- 5. El aguinaldo o gratificación..... 50

CAPITULO III

- 1. Prima de Antigüedad
- 2. Art. 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo
- 3. Art. 5° Transitorio de la Nueva Ley Laboral..... 99

CONCLUSIONES..... 125

BIBLIOGRAFIA..... 131