

---

FACULTAD DE DERECHO



**Beneficios que Otorga la Nueva Ley Federal del Trabajo Respecto a la Antigüedad del Trabajador**

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

FRANCISCO JAVIER MACIAS VELAZQUEZ

---

México, D. F.

1975





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO DEDICO EL PRESEN  
TE TRABAJO A MIS PADRES EN VIRTUD DE QUE ELLOS  
FUERON QUIENES ME HAN AYUDADO POR EL SENDERO  
DE LA VIDA, ASIMISMO A MIS HERMANAS QUE SON-  
PARTE DE MI SER

A MIS MAESTROS, COMPAÑEROS, AMIGOS, CON TODO  
RESPECTO.

## PROLOGO

El presente trabajo es un estudio de como ha sido el hombre explotado por el hombre a través de los años, y cuales han sido las metas que ha alcanzado a través de revoluciones, movimientos obreros, movimientos huelguisticos y otros.

También estudio en una forma muy breve, la teoría marxista, en virtud de que ella es quien critica la explotación que efectúa el capitalismo sobre la clase trabajadora. Este estudio no pretende ser una síntesis de la obra El Capital, no es más que un -- conjunto de datos que recopilé de la obra mencionada.

En el siguiente capítulo, analizo las causas de rescisión del contrato laboral sin responsabilidad para el patrón, y afirmo que estas deben ser lo más claro posible, ya que de aquí parte la terminación de la relación laboral.

Asimismo estudio la fracción XXVII del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, en donde se estipula cuales son "las condiciones nulas que no obligan a los contrayentes, aun que se expresen en el contrato", esta fracción es una serie de - ideas que se encuentran en ese mismo artículo en otras fracciones, así como en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, pero con la salvedad de que obligan al trabajador en toda relación laboral.

Por último y como principal tema de este trabajo, estudio la prima de antigüedad como un derecho autónomo, así como en una especie de salario diferido, que con el simple transcurso del tiempo se va formando en beneficio de la clase laborante.

En este mismo capítulo analizo a partir de cuando debe de tomarse en cuenta la antigüedad del trabajador, es decir si es desde el momento en que entró en vigencia la Nueva Ley - Federal del Trabajo de 1970 o bien si es a partir de que un -- trabajador empezó a laborar en una determinada empresa.

## CAPITULO I. EL DERECHO DEL TRABAJO

### a).- EN LA EDAD MEDIA

La Edad Media, comienza con la invasión de los bárbaros (los Unos y los Vándalos) sobre Roma en el año 476 de nuestra era, estos pueblos invadieron toda Europa, por ejemplo los Vándalos ocuparon España y posteriormente se fueron a radicar al norte de Africa; los Francos invadieron lo que se llama actualmente Francia. Los Visigodos y los Ostrogodos se repartieron España e Italia, y los Sajones se apoderaron de Europa Central y de las Islas Británicas; los Eslavos invadieron Europa en su parte oriental, los Normandos ocuparon la península-Escandinava y posteriormente Francia y la isla de Sicilia.

En la Edad Media surge el Feudalismo como sistema de trabajo, esta es una relación más avanzada que la esclavitud y que la servidumbre, aunque sin garantías para "el trabajador", hablando desde un punto de vista jurídico. El feudo es un contrato, conforme al cual sin intervenir precio, merced o cánon actual se transfieren Derechos Reales de posesión. Esta contraprestación es muy especial, porque de un lado tenemos al señor Feudal que tenía más derechos que obligaciones sobre el vasallo como por ejemplo, el vasallo tenía que cumplir el servicio militar con el objeto de proteger al feudo, también el vasallo le debía lealtad al señor feudal así como sumisión, el subordinado tenía que-

elaborar un número determinado de días en casa del señor feudal. En cambio el vasallo eran casi nulas las garantías de que gozaba, como por ejemplo, gozaba de la seguridad que le brindaba el señor feudal ante los demás feudos, también podía criar a sus animales en la tierra que pertenecía al feudo, así como utilizar el molino de éste.

Como es de verse, la desigualdad entre el señor feudal y el vasallo es muy grande, éste último no gozaba de las garantías que actualmente un trabajador tiene.

En la Edad Media, nace la industria artesanal y hay una división de trabajo muy notoria, por ejemplo en las ciudades la actividad que se desarrollaba era la industria y el comercio y en el campo existía el régimen feudal, lo que esto originaba es que hubiera una diferencia en el intercambio comercial entre el campo y la ciudad.

En la ciudad aparecieron las corporaciones, que estaban integradas por un maestro, varios compañeros llamados oficiales, así como aprendices. Estos grupos trabajaban en diversas pequeñas industrias, fabricando zapatos, ropa, hilados, labrando madera para hacer muebles, etc. Esta forma de asociación, es un avance para el hombre desde el punto de vista laboral, aunque "el trabajador" no tenía garantías, como por ejemplo, quien im-

plantaba el horario de trabajo era el maestro, igualmente fijaba el salario. Las huelgas estaban estrictamente prohibidas. Las finalidades que tenían las corporaciones eran principalmente las siguientes, hacer que labore el trabajador el mayor número de horas durante el día, acrecentar las ventas, defender el mercado contra los extraños, así como de que exista mayor unión dentro de estos grupos, y al mismo tiempo era difícil el ingresar a estos, ya que había que reunir una serie de requisitos, el primero de ellos - era el de empezar de aprendiz, y que posteriormente podría ir - ascendiendo según las aptitudes de cada persona en el oficio.

Las corporaciones se regían por un conjunto de reglas que eran redactadas por un consejo de maestros, con el fin de - tener mejores ganancias en su grupo, este reglamento que formula**ba** los maestros de las corporaciones era redactado en su totalidad por ellos, es decir unilateralmente, nunca se le tomaba parecer a los compañeros o aprendices de la corporación, por - consiguiente había una desigualdad muy notoria que traía consecuencias de tipo laboral.

Con el tiempo fué más difícil ingresar a este tipo de grupos, ya que se fueron volviendo hereditarios los puestos - y era casi imposible ingresar a una corporación.

Como es de verse las relaciones entre maestros y --



compañeros fué en principio de Derecho de Trabajo, aunque inquitativo, y trató como consecuencia una sujeción hacia el maestro y al mismo tiempo un estancamiento desde el punto de vista laboral de no poder superarse y ocupar puestos dentro de la corporación.

En esta época no había tribunales ante los cuales se pudiera ejercitar acción alguna, y esto trajo como consecuencia que muchos 'trabajadores' de las corporaciones se pusieran en contra del reglamento de la corporación y lo que ocasionó -- fué que el maestro tuvo que expulsar muchos de sus socios a los compañeros y aprendices.

El tiempo volvió insostenible esta situación y lo que sucedió fué que en el siglo XIII de nuestra Era, se formaron diversas asociaciones con el fin de proteger a los compañeros y aprendices, por ejemplo en Francia surgió una asociación llamada Association Compagnonnique, como esta rebelión surgida por los 'trabajadores', nació en toda Europa la necesidad de que los gobiernos de distintos países intervinieran en las relaciones 'laborales' entre los maestros, los compañeros y los aprendices.

Como es de esperarse, la corporación fué una organización surgida en la Edad Media que funcionó en esa misma época pero como las ciudades iban desarrollándose, con el tiempo fueron

insuficientes, y ya no era una economía cerrada, sino que - - ahora lo que se buscaba era invadir territorios ajenos, desde el punto de vista económico, como lo hace en la actualidad el Capitalismo Norteamericano.

Inglaterra, es la que comenzó con desaparecer a las Guildas en el año de 1545, por medio de un acto parlamentario.

Más tarde en febrero de 1776 se promulgó un edicto de Turgot, en el cual se suprimían a las corporaciones, aunque esta supresión fué relativa, ya que los maestros hicieron que volvieran a funcionar los mencionados grupos.

El golpe definitivo para las corporaciones fué el de el 4 de agosto de 1789, cuando estalla la Revolución Francesa - y aquí es cuando nace un monopolio laboral, el cual beneficia al trabajador. El artículo 7o. del Decreto del 17 de febrero de 1791 dice que "a partir del 1o. de abril, todo hombre es libre para dedicarse, al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas siguientes".

Como es de verse que en esta época no hubo derecho-laboral pero sí relaciones de tipo laborales y era el principio del Derecho del Trabajo, las prestaciones que otorgaban las corporaciones a sus integrantes eran ínfimas ya que no había pri-

ma de antigüedad; horas para tomar alimentos, ya que hacían este tipo de necesidades sobre la marcha del trabajo y fué hasta el siglo pasado y principios de este cuando se legisló sobre materia laboral, con el Tratado de Versalles, el trabajador ganó - gran parte de su bienestar económico y social, asimismo en la Constitución de 1917 implantada en México y la llamada Constitución de Weimar de 1919, y es aquí en estos textos cuando se empieza a hablar sobre el trabajador y las garantías de que debe de gozar, entre otras se habló de la antigüedad del trabajador.

#### b).- EN LA EPOCA COLONIAL

La Epoca Colonial en México, se desarrolla cuando - termina la conquista hecha por los españoles a México y tiene su fin cuando nuestro país rompe el yugo español que duró más de - 300 años.

En esta etapa de nuestro país, el trabajo no tuvo - mucha diferencia con el que se desarrollaba en Europa, por ejemplo el régimen bajo el que se organizaba el país era el régimen corporativo ya que el conquistador cuando llegó a México, trajo consigo la idea de laborar en la misma forma que se hacía en -- Europa y por consiguiente se implantó el mismo régimen.

Ahora bien, las corporaciones tenían sus propios --

mandamientos, como por ejemplo, que podían ejercer la profesión o trabajo que le agradara a cada trabajador, también podían comerciar con los productos que ellos elaboraban.

En la Nueva España se formó un cuerpo llamado "Ordenanzas de la Ciudad de México" y cuyo fin era ordenar las corporaciones para que hubiera una mayor producción y al mismo tiempo un mayor consumo y por consiguiente mayores ganancias para estos grupos.

También hubo otros ordenamientos, como por ejemplo la "Ordenanza Real de Intendentes" y la "Recopilación de Indias"; - estos ordenamientos tenían por objeto la protección del indígena (trabajador) sobre todo del minero, que era en esta época a quien más se explotaba, pero estos ordenamientos casi nunca se llevaron a la práctica y lo que en realidad imperó, fué el Derecho de los Conquistadores.

Como se puede deducir de las ideas anteriores, al trabajador se le trataba muy mal, casi había caído en la esclavitud y es obvio que diga que sí tenía alguna garantía como trabajador, ya que había horarios de trabajo de 10 a 12 horas diarias, si no es que hasta 18 horas; respecto a los menores, es decir a los niños de 8 a 12 años se les obligaba a laborar con jornadas inhumanas, igualmente a la mujer. En esta época el trabajador - que decidía retirarse de su lugar de trabajo por razones de sa-

lud, conveniencia u otro motivo, no gozaba de ninguna clase de prestaciones.

c).- EN LA INDEPENDENCIA.

La época de la Independencia, comprende la etapa -- que inicia nuestro país al romper las cadenas que nos unían con España.

Esta etapa de nuestra historia comienza en el pueblo de Dolores con el padre Hidalgo, como iniciador de este movimiento. Esta persona tuvo en la mente la idea de que el hombre trabajara en lo que más le conviniera y asimismo era partidario de la libertad humana, como lo reflejó en un decreto que dictó el 6 de diciembre de 1812 en la Ciudad de Guadalajara, en el cual -- abolió la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios . Ahora bien, respecto a las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el insurgente Don José María Morelos y Pavón al congreso de Apatzingán, demuestran en forma indubitable que los -- autores de la independencia de México tuvieron una concepción -- clara del "problema social de nuestro país".

Por desgracia, las formas de trabajo que se habían -- implantado durante la Colonia subsistieron aún después de la -- Independencia , sobreviviendo el régimen corporativo con los --

problemas que éste ocasionaba.

Las leyes de Reforma fueron las que pusieron fin al régimen corporativo. Pero aún así, el trabajador no gozaba de ninguna clase de garantías y lo único que interesaba a los patrones, hacendados o terratenientes era que el trabajador laborara el mayor número de horas durante el día.

En el imperio de Maximiliano, se reglamentó el trabajo y entre otras ideas se dijo que un trabajador debía de laborar desde la salida del sol hasta la puesta de éste, con dos horas para comer, también se dió el descanso dominical y de días feriados, respecto al pago de salario, debía de ser en moneda y no en mercancías como se acostumbraba, respecto a las deudas que contraían las personas no podían ser hereditarias y el descuento máximo que se le podía hacer al salario para cubrir deudas era del 20% , respecto al trabajador del campo, el patrón tenía la obligación de proporcionar las utencilios de trabajo para que pudiera laborar la tierra.

Cuando en una finca, habitaban más de veinte familias el patrón tenía la obligación de construir una escuela con el objeto de que los hijos de los trabajadores asistieran a ésta.

Ahora bien, los patrones que violarían estas disposiciones serían sancionados con una multa que fluctuaría de \$ 10.00

a \$200.00, como se puede ver hay un avance desde el punto de -  
vista laboral, más todavía no se reglamentó nada sobre la anti-  
güedad del trabajador, ni de otras garantías como las que goza  
el trabajador de la actualidad.

d).- EN LA REVOLUCION MEXICANA

Comenzaremos a relatar muy brevemente los aconte-  
cimientos del año de 1910 a 1917, que es donde nace el movimien-  
to revolucionario y donde culmina y se inicia el derecho social,  
como enunciado de el derecho del trabajo.

Como es sabido, el trabajador laboraba a principios  
de siglo de 14 a 16 horas diarias, sin descansos y sobre todo -  
con sueldos irrisorios, lo que trae como consecuencia un descon-  
tento general en toda la república, como por ejemplo con los mo-  
vimientos surgidos en el año de 1906 en el mes de junio en la -  
mina de Cananea, en el cual los trabajadores solicitaron un au-  
mento de sueldo y ocasionan con ello la muerte de muchos de sus  
compañeros y coadyuvando al movimiento revolucionario.

Entre otras condiciones que se hicieron en estos --  
movimientos, fueron la igualdad de condiciones con respecto a -  
los trabajadores mexicanos con los norteamericanos.

Posteriormente surgieron una serie de huelgas como-

la de la Velardeña, Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y otras más.

Los hermanos Flores Magón plasmaron por medio del Partido Liberal Mexicano "las trece proposiciones concretas para integrar una nueva legislación de trabajo".

El movimiento revolucionario desde sus comienzos tuvo la idea de que las condiciones de trabajo fueran más humanas no como en la época Colonial en donde el horario era inhumano - y tampoco se reglamentaba la edad de ingresar a trabajar.

En esta etapa hubo varios hechos de trascendencia, desde el punto de vista laboral, como por ejemplo el 18 de diciembre de 1911, el presidente Francisco I. Madero crea una Ley que da nacimiento al Departamento del Trabajo.

En el año de 1912, el Departamento del Trabajo lleva a cabo la aprobación de las tarifas mínimas en la rama de hilados y tejidos, que no es otra cosa que un Contrato Colectivo de Trabajo.

En el año de 1914, el estado de Veracruz también legisló sobre la materia del Derecho del Trabajo, asimismo el estado de Yucatán en el año de 1915, los estados de Hidalgo, Zacatecas y Coahuila siguen el mismo ejemplo al año siguiente.

Ya en el año de 1917, se promulga nuestra Constitu-



ción, y consideramos que el artículo 123 legisla sobre la materia laboral, con el único objetivo de proteger al trabajador frente al patrón. Este artículo fué redactado con espíritu socializante, como se puede ver en la siguiente frase: "para trabajo igual, de be corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacio nalidad". Esta idea fué transcrita al Tratado de Paz de Versalles de 1919. Así como estas ideas muchas otras fueron transcritas a dicho Tratado o a la Constitución de Weimar de fecha 11 de agos to de 1919. Como es de verse, nuestra Constitución, es la prime ra en el mundo que expone ideas socializantes que van en benefi cio de la mayoría y que su único fin es proteger a la población de un país y no a unos cuantos.

e).- ESTUDIO COMPARATIVO DE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO DE 1931, Y LA NUEVA LEY FEDERAL -  
DEL TRABAJO DE 1970.

Ahora hablaré de los beneficios que el trabajador-  
obtuvo con las modificaciones a la Constitución de 1917, en el  
año de 1972 que tuvieron por objeto el mejoramiento habitacio  
nal del mismo.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 decía: -  
"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguien-  
tes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

a).- Entre los obreros, jornaleros, empleados domés

ticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

La fracción XII de este artículo a la letra dice: "En toda negociación agrícola, industria, minera o cualquier otra - clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las - que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento - mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán es - tablecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de - las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de - cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas".

Esta fracción fué reformada por decreto de 22 de di - ciembre de 1971, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de febrero de 1972 y dice así: "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada según lo determine las Leyes Reglamentarias a proporci\_ - nar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empre - sas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social, la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores, y de los patrones que administren los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los - cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están -- obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios - necesarios de la comunidad".

Leyendo la fracción XII del artículo 123 de la Carta Magna, se ve la primera modificación, que consiste en el término, negociación, que se utilizaba, que fué cambiado por el término - empresa. (Según el diccionario Larousse, empresa significa sociedad comercial o industrial y negocio significa todo lo que es -- una ocupación lucrativa). Como es obvio el término empresa es el más adecuado para ser utilizado en este caso, porque entre los - fines de toda empresa, está el de proteger al trabajador y no na- da más el lucrativo.

La segunda diferencia importante es la de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, esta responsabilidad ---- recafa en el patrón, y ahora con las modificaciones se ha crea

do un organismo llamado Instituto del Fondo Nacional de la --  
Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)

La fracción original habla de que se deberá cobrar un medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas, por concepto de renta; con las modificaciones de este artículo se tuvo la idea de que el trabajador se le debería de dar crédito, con el objeto de que pudiera adquirir en propiedad una - habitación, como se puede ver estas reformas son de utilidad -- social, es decir, que tienen como fin el de proteger al trabajador, desde el punto de vista económico, asimismo a la familia- con quien está viviendo, desde el punto de vista social.

El organismo que se creó (INFONAVIT) está integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, esto se hace con el objeto de que los fondos - reunidos sean administrados en la mejor forma posible, siempre- cuando sea en beneficio de la clase trabajadora.

También esta fracción habla de que se creará una -- Ley la cual regirá las formas y procedimientos, conforme a los- cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones donde podrán vivir.

Esta ley, dice en su artículo primero que es de utilidad social y de observancia general en toda la republica; -

asimismo más adelante en otros artículos dice que el organismo que administre los fondos tendrá una personalidad jurídica y un patrimonio propio; a dicho organismo se le denominará Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Este Instituto tendrá por objeto el administrar los recursos que se recaben; el establecer y operar un sistema de fincamiento, el cual permita que los trabajadores puedan obtener créditos; otro fin de dicho Instituto es el de que se hagan programas de construcción de habitaciones.

El patrimonio de dicho Instituto, se constituye con las aportaciones hechas por los patrones, subsidios que proporcione el gobierno federal, con bienes y derechos que adquiera por cualquier título dicho organismo y con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos a que se refieren las fracciones segunda y tercera del artículo quinto de dicha Ley.

Este Instituto está compuesto por una Asamblea General, un Consejo de Administración, una Comisión de Vigilancia - un Director General, dos Directores Sectoriales una Comisión de Inconformidades y Devaluación y las Comisiones Consultivas Regionales. La Asamblea General ocupará la autoridad suprema del Instituto, la cual se dividirá en forma tripartita con 45 miembros.

Esta Asamblea deberá reunirse cuando menos dos veces

por año.

En la Ley Laboral de 1931, en el capítulo VIII, llamado de las obligaciones de los patrones, en el artículo marcado con el número 111 en su fracción tercera el legislador plasmó la idea del artículo 123 en su fracción XII, como se puede apreciar por lo siguiente: artículo 111.- "Son obligaciones de los patrones: fracción III.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán esta obligación.

El Ejecutivo Federal y los de las entidades federativas, en su caso, atendiendo a las necesidades de los trabajadores, a la clase y duración del trabajo, al lugar de su ejecución, y en las posibilidades económicas de los patrones, expedirán un reglamento para que los patrones cumplan con esta obligación".

Ahora bien el artículo 123 en su fracción XII dice lo mismo que el artículo 111 en la fracción mencionada, pero con la diferencia de que la ley de 1931 omite una fracción muy

importante, ya que es de interés social y sirve a la comunidad, la fracción a la que me refiero es la siguiente: "Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad".

En el año de 1941, el 31 de diciembre fué publicado en el Diario Oficial un reglamento que decía, que para empresas de jurisdicción federal, siendo aplicable en toda la república - un reglamento publicado con el objeto de que los trabajadores - que presten sus servicios en ese tipo de empresas, pudieran hacer valer sus derechos fundados en dicho reglamento.

En el año de 1970 fué publicada la nueva Ley Federal del Trabajo en la cual, en el capítulo III llamado "Habitaciones para los Trabajadores", se daban una serie de prestaciones de tipo social, pero aún así no se resolvía el problema habitacional como era de desearse, a pesar de que nuestro país tiene un desarrollo industrial en evolución constante.

En el año de 1972, fué modificado dicho capítulo, con el objeto de resolver el problema habitaciones en México, creando así el mencionado organismo llamado Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; ya en el año de 1970, cuando vió la luz de la nueva Ley Federal del Trabajo, el maestro Alberto Trueba Urbina hizo comentarios en los cuales dice: "Aún cuando se reproduce esencialmente la fracción XII -

del artículo 123 constitucional, no se resuelva adecuadamente el problema habitacional de los trabajadores, ya que debió generalizarse el pensamiento del constituyente de 1917, a fin de que todos gocen del beneficio de tener habitaciones, sin hacer distinciones injustas y tomando en cuenta el desarrollo industrial que se ha operado en nuestro país; por lo que es conveniente darle una solución adecuada y práctica al problema; Primero.- Debe crearse el Instituto Social de la Vivienda Obrera, con representación de trabajadores, patrones y gobierno. Segundo.- El patrimonio del Instituto se formará con la aportación de las empresas o patrones y el estado, tomando en cuenta el número de trabajadores que laboran en cada empresa y el salario de los mismos, a semejanza del sistema de cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social.- Tercero.- Deberán hacerse los estudios e investigaciones que sean necesarios para la resolución del problema habitacional dentro del término de tres años a que se refiere el artículo 143, así como la cooperación económica de los trabajadores, para adquirir las habitaciones en propiedad o en arrendamiento.

Como los patrones han manifestado en diversas formas su oposición a la práctica del derecho habitacional obrero, el estado no deberá ser indiferente al desmembramiento de las empresas dividido las empresas con objeto de tener menos de cien trabajadores, el Ministerio Público deberá ejercitar la acción



penal correspondiente en cuanto resulten actos fraudulentos en perjuicio de los trabajadores".

Como es de verse el maestro Trueba Urbina ya tenía en mente el problema social ante el cual nuestro país tenía, - y sin embargo no se le atacaba de la manera conveniente. No -- quiero decir con esto que el problema habitacional se resolverá de la noche a la mañana, pero lo que sí quiero decir es que las reformas al capítulo tercero de la Ley Federal del Trabajo va a resolver en gran parte el problema habitacional que vivimos.

La Ley Federal del Trabajo afirma lo siguiente: -- por cada seis días de trabajo, el trabajador deberá de disfrutar de un día de descanso cuando menos, con goce del salario íntegro. Ahora bien, con las modificaciones que sufrió este ordenamiento legal el artículo 71 dice que el trabajador deberá de disfrutar de un día de descanso por cada seis días de trabajo cuando menos, con goce de salario íntegro, pero con la diferencia de que el patrón tendrá la obligación de pagar al trabajador una prima adicional de un 25% cuando menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, es decir, se le pagará un 25% más sobre su salario ordinario, siempre y cuando se labore en día domingo, entendiéndose de antemano que deberá descansar cualquier otro día de la semana.

Otra diferencia que encontramos entre la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970, es que en la primera no se le daban al trabajador tiempo para descansar o bien para ingerir alimentos durante una jornada continua de trabajo, siendo esto hasta cierto punto inhumano, ya que hay que tomar en cuenta que muchos trabajadores, como lo son obreros, que llegan a trabajar a las siete de la mañana y salen de laborar a las tres de la tarde, estando en constante tensión nerviosa y con la atención fija en cierta máquina o instrumento de trabajo alguno, es lógico y natural que el trabajador se canse y pueda cometer errores o sufrir algún accidente, por consiguiente el legislador pensó que en la jornada continua de trabajo, al trabajador se le concediera un descanso como mínimo, de media hora.

Una diferencia más se encuentra, con respecto a la Ley Federal de Trabajo de 1931, en el capítulo denominado vacaciones, en el artículo 82 que dice que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones que se fijará por las partes en el contrato de trabajo, pero que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables; este período se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. En caso de faltas de asistencia injustificadas del trabajador, el patrón podrá deducirlas del período de vacaciones.

Los trabajadores menores de 16 años, disfrutarán de un período anual de vacaciones de doce días laborables.

Los períodos mínimos de vacaciones que establece esta disposición se disfrutarán en forma continua.

Los patrones entregarán a sus trabajadores una constancia que contendrá la antigüedad de estos y de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su capítulo IV, denominado de vacaciones, afirma en el artículo 76- que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior 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 se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.

Como se puede advertir la Ley de 1931, le concedía al trabajador doce días de vacaciones, como período máximo, y ahora la ley de 1970 da un período máximo de 22 días hábiles, cuando esta persona haya cumplido 29 años de estar laborando en una misma empresa, haciendo la advertencia que de no jubilarse a los siguientes

tes cinco años se le aumentará otros dos días de vacaciones y así sucesivamente.

Para la mejor comprensión de lo que he explicado, - transcribiré una tabla, en la cual se comprende fácilmente el - período de vacaciones de los trabajadores:

1o. año laborado:	6 días
2o. año laborado:	8 días
3o. año laborado:	10 días
4o. año laborado:	12 días
De 5 a 9 años laborados:	14 días
De 10 a 14 años laborados:	16 días
De 15 a 19 años laborados:	18 días
De 20 a 24 años laborados:	20 días
De 25 a 29 años laborados:	22 días.

Así sucesivamente por cada cinco años de estar trabajando en una misma empresa, está tendrá la obligación de que - cuando menos se le concedan dos días más acumulados a los anteriores, hasta dejar de trabajar.

Con respecto a los trabajadores que prestan sus ser vicios discontinuos o de temporada, éstos tendrán derecho a que se les conceda un período anual de vacaciones, en proporción - al número de días trabajados en el año.

El artículo 78 menciona que el período de vacaciones deberá ser en forma continua, y de que cuando menos un lapso de seis días.

Las vacaciones que un trabajador tiene derecho a gozar, no podrán ser compensadas por medio de una remuneración, - esto se hace con el fin de que la clase laborante descansa cuando menos una vez al año y así recupere las energías perdidas, - y salga de la monotonía del trabajo, este derecho es irrenunciable. El maestro Trueba Urbina dice al respecto: "Sin embargo, si se podrá compensar mediante una remuneración aquellos días de vacaciones que excedan de los mínimos legales a que se refiere el artículo 76 de esta ley, (nueva Ley Federal del Trabajo de 1970), pero siempre y cuando los trabajadores esten de acuerdo con ello, pues en caso contrario, el patrón está obligado a otorgarles materialmente los días de vacaciones a que tengan derecho".

La ley de 1931 habla de un período de vacaciones en el cual los trabajadores gozarán de su salario normal que perciban ellos, estudiando el artículo 80 de la Ley de 1970, ésta menciona que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan durante un período de vacaciones.

Esta prima tiene por objeto el que los trabajadores - cuando disfruten de un período de vacaciones, puedan realmente -

descansar viajando, saliendo de la rutina, y al mismo tiempo su economía no se afecte.

El artículo 81 de esta misma ley dice, que el período de vacaciones deberá concederse a los trabajadores dentro del término de seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, esto se dispuso con el fin de que el trabajador tenga derecho de que al cumplir el año de servicio prestado a una empresa se le conceda su período vacacional y no se le fuera concediendo hasta haber cumplido un año y diez meses o más, hay un término dentro del cual el trabajador tiene el derecho de exigir el cumplimiento de su período de vacaciones, este término es de seis meses y cuando no se ejercita acción alguna para hacerlo valer, este prescribe en un año, contado a partir de la fecha en que venza el término de seis meses.

## CAPITULO II.- EL TRABAJO VISTO POR CARLOS MARX

El 16 de agosto de 1867, Carlos Marx termina de escribir el primer tomo de su obra El Capital.

Es aquí cuando el proletariado internacional, va a conocer las razones de su miseria y los medios de acabar con ella.

Por medio de El Capital Carlos Marx descubre ante el mundo el sistema capitalista y analiza las condiciones de su nacimiento, desarrollo y de supresión.

El objeto de El Capital es muy amplio, pero lo podemos definir en unas cuantas palabras, como un análisis del modo de producción capitalista.

Carlos Marx, toma como base de su estudio a Inglaterra, ya que es el país en donde el capitalismo estaba más avanzado; -- también nos dice que el capitalismo tiene como característica fundamental la libre competencia de los capitalistas individuales, -- esto da como conclusión que haya concentración de capitales y formación de monopolios, pero Marx da un estudio bastante amplio sobre estos conceptos.

El pensamiento que expuso Carlos Marx, fué que el capitalismo es el yugo que presiona al trabajador y que tiene como único beneficiario el capitalista.

Lo anterior nos lo da a conocer a través del factor económico y el terreno sobre el que trabaja y nos da como ejemplo, como lo dije anteriormente fué Inglaterra, que en aquel entonces era uno de los países más industrializados del mundo que por consiguiente era de los que explotaban más al trabajador y en donde el capitalismo se desarrollaba a grandes pasos.

Carlos Marx dió a conocer el Materialismo Histórico, hipótesis que se basa en una secuela de tésis, antítesis y síntesis, que en un orden llamado dialéctico, prevalece en el curso del devenir social humano.

En esa tésis Marx, dice que todos los hechos históricos han sido causados por intereses económicos, dicho en otras palabras, "consiste en explicar el conjunto de los procesos históricos que se producen en una sociedad a partir de su infraestructura económica y por lo tanto, a partir de una estructura económica compleja en la que se combinan diferentes relaciones de producción".

#### CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE EL CAPITAL.

El valor de uso y el valor de cambio.

Marx empieza su libro diciendo que es la mercancía ya que esta es el concepto fundamental del sistema mercantil y tiene un doble aspecto, un valor de uso y un valor de cambio. El Capital, conceptos fundamental, Séptima edición página 23. Editorial Fondo de Cultura Económica



Valor de uso, consiste en ser apta para satisfacer - necesidades humanas, de cualquier clase que ellas sean; esto trae como consecuencia una relación, necesidad-hombre=utilidad naturaleza.

El valor de cambio, consiste en la expresión necesaria o forma obligada de manifestarse el valor.

El valor de una mercancía se crea, por el tiempo necesariamente para su fabricación, manufacturación, etc., es decir, - el lápso durante el cual se fabrica un artículo y éste adquiere - un valor.

Ahora bien vamos a definir lo que es tiempo de trabajo socialmente necesario, que es aquel que se requiere para producir un valor de uso cualquiera, en las condiciones normales de -- producción y con el grado medio de destreza o intensidad de trabajo imperantes en la sociedad.

Llegando a la conclusión, que lo que determina la magnitud de valor de un objeto, es el tiempo de trabajo socialmente-necesario para su producción.

El valor se transforma al cambiar la capacidad producta

tiva del trabajo; de aquí la Ley de que la magnitud del valor de una mercancía cambia en razón directa a la cantidad y en razón inversa a la capacidad productiva del trabajo que en ella se invierte.

Un objeto puede ser valor de uso sin ser valor, como por ejemplo el aire que es un elemento que nos dá un uso, que es necesario, pero que no tiene ningún valor; y puede un objeto ser útil y producto del trabajo humano sin ser mercancía, así por -- ejemplo los trabajos destinados al consumo del propio productor.

Ahora bien, las mercancías en cuanto a su valor de uso son: corpóreas, visibles y tangibles, es decir que ocupan un lugar en el espacio que pueden ser percibidas por la vista y por el tacto.

Un producto puede tener valor, pero no se sabe hasta que se encuentra en el mercado frente a otro producto, y es aquí en este sitio donde surge el intercambio de mercancías, esta relación surge entre los hombres, entre ellos mismos con el objeto de cubrir sus necesidades. Sin lo cual el producto del trabajo sólo tendría un valor de uso y ningún valor intrínseco, llegando a la conclusión de que el valor de una mercancía sólo puede expresarse a través de una cantidad determinada de otras mercancías.

Finalmente, como ya lo hemos indicado la "economía

basada en el intercambio, es una economía desorganizada que no tiene ningún regulador de las relaciones sociales de producción y que no se preocupa en consecuencia, de anotar los gastos de trabajo".

#### EL TRABAJO.

El hombre, desde que aparece sobre la faz de la tierra ha tenido que ayudarse mutuamente, con el único fin de sobrevivir y con el tiempo de vivir en grupos que éstos más adelante se transforman en una sociedad.

El hombre cuando salía de caza, se reunía con un número determinado de personas, con el fin de aumentar su fuerza física, y al mismo tiempo de ir a matar a ciertos animales para poder sobrevivir.

Posteriormente el hombre fué cultivándose en todas las ciencias, en unas regiones de la tierra se desarrolló más rápidamente que en otras.

Este desarrollo se debió a la división de trabajo -- que ya existía, desde que el hombre se reunía en grupos para trabajar, dicha división consiste en que cada hombre se dedica a -- una actividad diferente, pero todos están unidos entre sí y viven en una estrecha dependencia, porque mientras unos trabajan en cierta actividad, otros lo hacen en distinta actividad.

Llegando a la conclusión de que la división de trabajo, solamente es posible que se desarrolle en una mayor producción, en una sociedad moderna, por que los productores aislados sin vías de comunicación ni avances técnicos y a falta de todo esto, la sociedad de hace 200 años no era la misma que la que existe en la actualidad, que es más especializada en todos sus aspectos y que por consiguiente la división de trabajo se acentúa más.

Esto trae como consecuencia que entre más desarrollada sea una sociedad, es más profunda la división de trabajo.

En la sociedad capitalista, el empresario es soberano en su fábrica, industria, etc., dispone de sus bienes a su antojo, hace lo que quiere con la empresa, la pone a trabajar o la cierra, produce la mercancía que más le conviene, etc., pero con el único fin de que su plusvalía vaya en aumento.

Pero viéndolo desde otro ángulo, lo que le interesa al capitalista es que el trabajador labore el mayor número de horas posibles, sin importarle la salud, el bienestar social y económico del trabajador.

Una sociedad entre más desarrollada sea, el intercambio de productos es más amplio, trayendo como consecuencia que el capitalista sea el más beneficiado, en el aspecto económico-

y al mismo tiempo, amplie su poderío económico en el mundo.

#### ECONOMIA MERCANTIL SIMPLE Y ECONOMIA CAPITALISTA

La economía mercantil simple consiste en que el productor de la mercancía es dueño y vendedor de ella, este tipo de economía surge en sociedades en las cuales el desarrollo económico no es muy fuerte.

La economía capitalista consiste en que la mercancía es trabajada por un individuo llamada trabajador, no siendo éste dueño de la mercancía, sino el capitalista, dueño de la mercancía y maquinaria.

En la economía desarrollada, está basada en el intercambio de mercancías por dinero, y se trata de obtener la mayor cantidad de dinero por la mercancía; pero hay otro aspecto en este tipo de economía y es la competencia, que consiste en vender más barato, es aquí donde nace una lucha incesante con el fin de vender más barato.

#### LA OFERTA Y LA DEMANDA.

La oferta consiste cuando hay en el mercado una cantidad determinada de mercancías; y la demanda consiste en la solicitud que hace el consumidor de una mercancía.

La inflación consiste en que el precio de las mercanas

cias en la oferta y la demanda, se encuentran en distintas proporciones, ya que en el mercado existen menos compradores y más mercancías, como por ejemplo hay mil compradores que solicitan-adquirir un kilogramo de frijol cada uno, cuando en el mercado-hay dos mil kilogramos de este artículo.

Este ejemplo nos da idea de lo mal organizada que -- está la economía capitalista, ya que el único fin que persigue - el capitalista es el del beneficio propio que trae como consecuencia un desequilibrio en la economía.

La Ley de la oferta y la demanda puede influir en -- la modificación de los precios de las mercancías, pero no es determinante en las proporciones de cambiar las mercancías en el mercado una por otra o por dinero.

Cuando no existe el punto de equilibrio entre la oferta y la demanda, hay una serie de transtornos en la economía de-un estado, así por ejemplo un alza de precios por cualquier razón, que traerá como consecuencia una disminución en la demanda, a este fenómeno se le conoce con el nombre de "inflación".

Otro fenómeno que sucede en la economía capitalista, es cuando el mercado se satura de mercancías, aquí en este caso-los precios disminuyen y por consiguiente se tiene que parar la-producción, esto se hace con el objeto de que se vendan todas --

las mercancías y el precio suba a su punto de equilibrio.

En el capítulo V de El Capital, Carlos Marx hace men  
ción de "el proceso del trabajo y proceso de valorización", haci  
do hincapie en los elementos simples y abstractos del trabajo.

Marx define al trabajo de la siguiente manera "es la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, la asimilación de las materias naturales al servicio de las nece  
sidades humanas, la condición general de intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre, la condición general de intercam  
bio de materias entre la naturaleza y el hombre, la condición na  
tural eterna de la vida humana y por tanto independiente de las-  
formas y modalidades de esta vida, y común a todas las formas so  
ciales por igual".

Asimismo, Marx, hace una distinción muy singular y so  
bre todo clara de la relación, de los dos aspectos del fenómeno-  
de la producción: La relación hombre-naturaleza y la relación --  
hombre-hombre o relación social de producción.

El proceso de trabajo encierra únicamente la relación  
hombre-naturaleza, aún cuando no se dé aisladamente, sino ligada  
a la relación social de producción; a la par que el hombre trans  
forma la naturaleza, también transforma su naturaleza y va desarro  
llándose asimismo.

El hombre antes de realizar un trabajo, piensa, razona, proyecta y después como último paso lo realiza materialmente, así por ejemplo; cuando se desea fabricar un avión, una locomotora, o un barco, lo primero que hace un hombre (ingeniero) es el proyectar un diseño para que después se emprenda el trabajo material que será a cargo de obreros; es aquí donde se da la relación hombre-naturaleza, ya que lo primero que se necesita es el acero y éste es sacado de las entrañas de la tierra, posteriormente vendrá la relación hombre-hombre, que consiste en la relación que existe entre el trabajador y el patrón.

#### PROCESO DEL TRABAJO.

Los factores del proceso de trabajo son tres:

Primero.- La actividad adecuada a un fin, o sea el propio trabajo.

Segundo.- Objeto en que recae el trabajo, es decir el material sobre que el trabajador labora y por último:

Tercero.- Los medios de producción.

A esto hay que agregar las condiciones materiales necesarias para que este proceso se lleve a cabo.

El objeto del trabajo es aquel sobre lo que recae el trabajo humano, ya sea la tierra que nos brinda la naturaleza, o



la materia prima filtrada en un trabajo anterior.

El medio de trabajo, es aquel objeto que le sirve al trabajador para realizar una actividad con el fin de hacer algo que posteriormente tendrá un valor de uso.

"Si analizamos todo este proceso desde el punto de vista de su resultado, del producto, vemos que ambos factores, los medios de trabajo y el objeto sobre que éste recae, son los medios de producción y el trabajo un trabajo productivo".

Carlos Marx hace un comentario al respecto que dice:-  
"Parece paradójico llamar medio de producción, por ejemplo, al pez aún no pescado. Pero hasta hoy no se ha inventado el arte de pescar en sitios en que no hay peces".

Asimismo hace otro comentario que dice: "Este concepto del trabajo productivo, tal como se desprende el punto de vista del proceso simple de trabajo, no basta, ni mucho menos, para el proceso capitalista de producción".

El valor de uso de una cosa, puede servir de materia prima, medio de trabajo o producto, depende única y exclusivamente de las funciones concretas que ese valor de uso desempeña en el proceso del trabajo. Así por ejemplo: La uva es un producto - El capital, autor Carlos Marx, Página 133 de Editorial Fondo - de Cultura Económica.- Edición 1973.

terminado, pero materia prima en la industria vitivinícola.

En el sistema capitalista, el proceso presenta dos pa  
sos a seguir:

Primero.- El obrero labora bajo las ordenes de capital  
ista.

Segundo.- El producto pertenece al capitalista, y no-  
al que lo produce.

El capitalista tiene varios fines, pero entre los princi  
pales está el de producir un valor de uso que al mismo tiempo -  
también tenga un valor de cambio y producir un valor superior al-  
desembolsado por él , para la producción, es decir, una plusvalía.

Y así como la mercancía es una unidad de valor de uso,  
su proceso de producción tiene que englobar dos cosas: Un proceso-  
de producción y un proceso de creación de valor.

#### EL MATERIALISMO HISTORICO.

Como dije al principio de este capítulo, El Capital-  
tiene por objeto de estudio el modo de producción capitalista, es  
\* decir, "un objeto abstracto que no se encuentra nunca en estado-  
puro en la realidad".

Marx nos da una idea bastante clara, a nivel ciente

\* El Capital.- Conceptos Fundamentales, Editorial 1971 Pag. 26.

tífico de lo que es el modo de producción capitalista, y lo hace por medio de la teoría materialista de la historia o llamada también materialismo histórico.

Se entiende por teoría, al cuerpo de conceptos más o menos sistemático de una ciencia, así por ejemplo, la teoría de la gravedad; por lo tanto toda teoría científica tiene el carácter de instrumento de un conocimiento, la teoría no nos da un conocimiento de una realidad concreta, pero sí nos da los medios o instrumentos de trabajo intelectual que nos permiten llegar a conocerla en forma rigurosa, científica; así como por ejemplo la mencionada teoría de la gravedad no nos da un conocimiento inmediato de la velocidad con que cae una piedra desde una altura determinada, pero nos da los medios para poder realizar este cálculo concreto, por lo tanto la teoría marxista del materialismo histórico nos habla de un cuerpo de conceptos abstractos que sirven a los trabajadores intelectuales como instrumentos para analizar en forma científica, las diferentes formas sociales.

Hay un conjunto de conceptos que nombra Marx, en el Materialismo Histórico y son los siguientes: Fuerzas Productivas, relaciones sociales de producción, infraestructura, superestructura, estructura ideológica, estructura jurídico política, modo-

de producción, formación social, determinación en última instancia por la economía, Etc. Este conjunto de conceptos no fué desarrollado en forma minuciosa ni sistemática, fué sin embargo utilizado -- por Marx en el estudio del modo de producción capitalista, y que -- le permitió pasar de una simple descripción del sistema capitalista a una comprensión profunda de sus leyes, de su dinámica y de -- sus perspectivas futuras.

"El Materialismo Histórico es un método, porque el socialista científico no podía prescindir de él y se le puede definir de la siguiente forma: como un método intelectual de interpretación de la historia".

El Materialismo Histórico, es un conjunto de acontecimientos de índole espiritual, tales como el Derecho, la Filosofía, La Moral, La Religión, El Arte, determinados invariablemente por hechos de tipo material, siendo éstos, los medios que le sirven -- al hombre para la satisfacción de sus necesidades.

Para Marx la infraestructura es la forma en que el -- hombre produce bienes, y por lo tanto cualquier modificación de -- la técnica de esta producción modifica los hechos sociales como -- una consecuencia.

Por medio de la gráfica siguiente se comprenderá mejor lo antes dicho.

ARTE

RELIGION

MORAL

FILOSOFIA

DERECHO

EDUCACION

INFRAESTRUCTURA

MODO DE PRODUCCION DE BIENES Y SERVICIOS.

Hay que hacer la aclaración que el elemento activo - en la historia lo han sido las clases económicas sociales, y esto trae como consecuencia la teoría de la lucha de clases.

#### ORIGEN DEL CAPITALISMO

Hay varias tesis acerca de cuando nace el capitalismo, unas dicen que se origina en el siglo XVI por que es aquí cuando empieza la era capitalista, es decir, cuando la industria ya está en vías de desarrollo y es cuando se empieza a acumular capital y nacen las relaciones obrero-patronales.

Otras tesis dicen que el capitalismo aparece desde que el hombre se reúne con el fin de ayudarse mutuamente, pero es aquí cuando nace la relación de los poseedores de bienes y de los desposeídos, así como por ejemplo hace dos mil años en Roma se les llamaba Patricios a los poseedores y esclavos a los desposeídos,-

después en la Edad Media el señor feudal, era el dueño de los bienes y el siervo era la persona que tenía que alquilar su trabajo.

Desde mi punto de vista, el capitalismo aparece cuando el hombre tiene que vender su fuerza de trabajo a una persona que es la dueña de los bienes de producción, por lo tanto cuando se define la relación que existió entre el poseedor y el desposeído es cuando nace el capitalismo.

Desde que nació el capitalismo, el trabajador siempre ha tratado de liberarse de él, por diversos medios como por ejemplo en el decreto de fecha 4 de agosto de 1789, que surge como una consecuencia de la Revolución Francesa; que dice a la letra: "El hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente".

En la obra de Marx (El Capital) hay un capítulo llamado Jornada de Trabajo, en el cual dice "que la fuerza de trabajo se compra y se vende por su valor"; es decir, que el trabajo es como cualquiera otra mercancía que se determina nada más por su valor intrínseco.

La jornada de trabajo, consiste en el tiempo que una persona está a disposición de un patrón; en el sistema capitalista el trabajador labora en una fábrica digamos ocho horas, durante las cuales produce diez pares de zapatos que hacen un total de

\$ 500.00, de esta cantidad el trabajador percibe un 20% en pago de su salario, un 30% se aplica a gastos de mantenimiento de maquinaria y compra de materia prima, el pago de renta, luz, etc. quedando un 50% de ganancia para el dueño de la factoría.

Marx a este sistema de trabajo le llamó plusvalía y lo explica por medio de una gráfica que a continuación describiré:

Una jornada de trabajo consta de seis horas, en la cual un trabajador podría vivir cómodamente con los frutos que ésta le diera . (Línea A-B).

Pero el capitalista quiere ver que su dinero le produzca ganancia y por consiguiente aumenta dos horas a la jornada de trabajo, (Línea B-C) a esto se le llama "trabajo excedente";- esta clase de trabajo irá a manos del capitalista y éste acrecentará su capital hasta convertirse en un monopolista, clásica figura de todo país en donde impera este sistema, que se caracteriza por la absorción de mercados también llamada guerra de mercados-internacionales.

E S Q U E M A

A - - - - - B

A - - - - - B - - - - - C

La jornada de trabajo tiene dos límites el mínimo - y el máximo, por lo que respecta al primero (Línea A-B) el trabajador podría seguir viviendo con sus seis horas laboradas, pero el capitalista no advertiría ninguna ganancia y por consiguiente su dinero invertido sería un capital en estado pasivo.

Por otro lado tenemos el límite máximo de una jornada de trabajo el capitalista que más quisiera que un trabajador laborara a sus órdenes las 24 horas y que la compra del trabajo le costara lo más barato posible, con el único objeto de tener mayor ganancia económica, pero hay que tomar en cuenta varios factores que influyen en el trabajador, como por ejemplo el cansancio, necesita recuperar sus fuerzas por medio del sueño así como comer y cumplir otras necesidades para que pueda seguir laborando durante un tiempo determinado.

El dueño de los bienes de producción, compra la fuerza de trabajo y paga una parte de lo que labora el trabajador, - la otra parte se queda con ella y forma su plusvalía. Ahora bien la mercancía que el obrero vende, es decir su fuerza de trabajo, es comprada a un precio muy bajo y esto es consecuencia de la organización del sistema capitalista en donde abunda la mano de -- obra, y por lo tanto la oferta es mayor que la demanda.

El dueño de los bienes de producción, le roba al trabajador sus horas de descanso de la siguiente manera: "El fabri-



cante abre las puertas de su industria un cuarto de hora, a veces más, a veces menos, antes de las seis de la mañana y lo cierra un cuarto de hora, a veces más, a veces menos después de las seis de la tarde recorta a la media hora nominalmente concedida para el almuerzo cinco minutos del comienzo y cinco minutos del final y escamotea diez minutos al comienzo y al final de hora prevista para la comida. Los sábados pone fin al trabajo un cuarto de hora más tarde de las dos, de la tarde, a veces más a veces menos. Por todos estos medios logra reunir:

Antes de las seis de la mañana .....	15 minutos
Después de las seis de la tarde .....	15 minutos
Del almuerzo .....	10 minutos
De la comida .....	<u>20 minutos</u>
T o t a l .....	<u>60 minutos</u>

Si se multiplica por cinco días resultas 300 minutos, es decir, cinco horas de ganancia, más para el capitalista.

Ahora bien, el sábado reúne la cantidad de minutos siguientes:

Antes de las seis de la mañana .....	15 minutos
En el almuerzo .....	10 minutos
Después de las dos de la tarde .....	<u>15 minutos</u>
Total .....	<u>40 minutos</u>

"Haciendo cuentas resulta un total de 340 minutos semanales, es decir cinco horas 40 minutos semanales, que multiplicados por cincuenta semanas de trabajo, deduciendo dos semanas - por fiestas y demás interrupciones, dan un total de 27 días de trabajo.

Marx nos da varios ejemplos en su Libro El Capital, - de como era explotado el trabajador hace cien años, tomando en cuenta que la industria todavía no estaba desarrollada como ahora lo está, sin embargo ya se llegaba a los extremos ya que no había ningún tipo de reglamentación formal al trabajo, como por ejemplo cito un párrafo, que Marx lo toma del Daily Telegraph de Londres, de 17 de enero de 1860, que dice:

"Presidiendo una asamblea, celebrada en el salón municipal de fiestas de Nottingham el 14 de enero de 1860, Mr. -- Brogton, un county Magistrate, declaró que en el sector de la población urbana que vivía de la fabricación de encajes reinaba un grado de tortura y miseria desconocidos en el resto del mundo civilizado.... A las 2, a las 3, a las 4 de la mañana, se sacan a la fuerza de sus sucias camas a niños de 9 a 10 años y se les obliga a trabajar para ganarse un mísero sustento hasta las 10, - las 11 y las 12 de la noche, mientras su musculatura desaparece, su figura se va haciendo más y más raquítica, los rasgos de su cara se embotan y todo su ser adquiere un pétéreo esturpor, que -

con sólo contemplarlo hace temblar. No nos extraña que Mr. Mallet y otros fabricantes interviniesen para protestar contra toda discusión ... El sistema, tal como lo ha descrito el rev. Montagu Valpy, es un sistema de esclavitud desenfrenada en todos los sentidos, en el social, en el físico, en el moral y en el intelectual.... - ¿Que pensar de una ciudad en la que se celebra una asamblea pública para pedir que la jornada de trabajo de los hombres se reduzca a 18 horas al día? ... Nos hartamos de clamar contra los plantadores de Virginia y de las Carolinas. Pero, ¿es que sus mercados de negros, aún con todos los horrores del látigo y del tráfico en carne de hombres, son mas abominables que esta lenta carnicería humana que se ha montado aquí para fabricar velos y cuellos de encaje en provecho del capitalista?"

En otro párrafo Carlos Marx, nos habla del trabajo - que desempeñaban los muchachos de 13 a 18 años en la industria cerillera, y nos hace el siguiente comentario: "En esta manufactura, el Dante encontraría superadas sus fantasmas infernales más crueles", al respecto no hay nada que comentar ya que las palabras -- mencionadas son de gran expresión.

Asimismo, Marx, dice que la vida de un panadero, de aquella época, era de 42 años, es decir de corta duración, y a pesar de esto la industria panadera tenía siempre exceso de demanda de brazos. En Londres, las fuentes de suministro de estas fuer

zas de trabajo eran: Escocia, los distritos agrícolas del oeste de Inglaterra y Alemania, esto significa que por hombres la industria panadera no sufría escasez.

Hace 200 años, el trabajador tenía que laborar entre 10 y 15 horas diarias, ya que en aquella época sólo existían dos turnos de trabajo, el matutino y el nocturno, esto trafa como consecuencia que un trabajador que laboraba a este ritmo, sufría enfermedades con más frecuencia y como resultado de esto muchas veces una muerte prematura.

Haciendo cuentas del horario que un trabajador laboraba, dormía, comía y se cultivaba, da como resultado lo siguiente:

Trabajaba de las 6 de la mañana

a las 6 de la tarde

Dormía de las 9 de la noche a las 4 de la mañana

Comía, se cultivaba y divertía de las 7 de la

noche a las 9.

Viendo este horario de trabajo se da uno cuenta de que el obrero estaba completamente absorvido por el trabajo de aquella época.

Para Marx la jornada de trabajo que el capitalista utilizaba eran las 24 horas del día, descontando únicamente las pocas

horas de descanso, sin las cuales la fuerza de trabajo se negaría en absoluto a funcionar. Esta forma de trabajo tan desmedida como la quiere el capitalista, trae como consecuencia que la familia - rompa sus lazos que deben existir y que traiga por consiguiente - un desmembramiento social.

Además de todo lo dicho con anterioridad, el trabajo en la forma en que el capitalista lo quiere, abrevia la vida de la fuerza de trabajo y al mismo tiempo alarga su producción, esto lo podía explicar con la fórmula siguiente:

Trabajo excesivo, a cambio de la vida del trabajador.

Estas palabras que están escritas, el capitalista - quizás no se dé cuenta palpablemente de lo que causa, pero es consecuencia de la ambición monopolista.

Hay otro problema para el trabajador, el salario, y consiste que es bajo en comparación con las ganancias que lleva el dueño de los bienes de producción, y la razón la tenemos en la -- abundancia de la mano de obra; lo que le interesa al dueño de los bienes de producción es que un obrero labore al menor costo posible, con el objeto de que él obtenga la mayor ganancia, no importándole si éste se enferma, muere o sufre accidente de trabajo alguno, pues sabe el capitalista que dispone de mano de obra.

El trabajador, siempre se ha defendido del sistema-

capitalista, respecto a su jornada ideando el sistema de relevos- (System of Relays); éste consiste, como su nombre lo dice, es cuando hay varios turnos para laborar, por ejemplo una persona entra a las ocho de la mañana y sale a las cuatro de la tarde, este sería el primer turno, el segundo sería de las cuatro de la tarde a las 11:30 pasado meridiano y al tercer turno de las 11:30 de la noche a las 6:30 de la mañana, este es otra artimaña del capitalista, para hacer trabajar incansablemente a sus obreros y obtener las ganancias económicas.

En Europa, se promulgaron muchísimas leyes a mediados y finales del siglo pasado, como he dicho con anterioridad, en -- América sucedió lo mismo, y quien llevó la pauta fué Estados Unidos de América, después de la guerra de secesión, se hizo una campaña en la cual se pedía la jornada de ocho horas, y el Congreso Obrero General de Baltimore, se reunió el 16 de agosto de 1866 y declaró: "La primera y más importante exigencia de los tiempos presentes, -- si queremos redimir al trabajo de este país de la esclavitud capitalista, es la promulgación de una ley fijando en ocho horas para todos los Estados Unidos la jornada normal de trabajo. Nosotros -- estamos dispuestos a desplegar todo nuestro poder hasta alcanzar -- este glorioso resultado".

Desde el punto de vista que analizó Carlos Marx al -- capitalismo, dijo que era un régimen económico pasajero, ya que --

conforme va desarrollándose, también avanza hacia su desaparición, es decir que entre más adelantado esté, más rápida será su destrucción.

En el mundo capitalista, hay crisis de tipo económico, como el de la superproducción que tiene su origen en el crecimiento excesivo de bienes de consumo, y que la demanda no puede absorber. Este tipo de crisis se da con más frecuencia en las sociedades capitalistas más avanzadas, como ejemplos podría dar algunos; La crisis que sufrió Estados Unidos de Norteamérica en el año de 1929, el período de inflación que está sufriendo el mundo capitalista en la actualidad.

En el régimen capitalista, la producción de bienes, generalmente se hace en forma desmedida, y esto trae como consecuencia que haya mayor oferta que demanda y que los obreros no puedan comprar con el salario que perciben lo que ellos fabrican, "debido a que éste jamás es igual al valor del bien producido, y si a esto le sumamos que periódicamente hay un número de obreros sin trabajo, llegamos a la conclusión de que habrá una depresión".

Por medio del "Capital", Marx quiso transformar el mundo, diciendo a la clase obrera la situación en que se encuentra, por medio del factor económico.

Historia de la Doctrinas Económicas.

Página 192.

Con el objeto de evitar la explotación de la clase obrera (trabajadora), nace la lucha de clases, así como se prohíbe la propiedad privada y el ahorro, se tacha a la religión y - los principios sociales del cristianismo de humildad, de sumisión y obediencia, en otras palabras el socialismo es en sí un movimiento revolucionario.

En el régimen socialista, el estado tiene que cumplir con una serie de requisitos, en los cuales no permite el - liberalismo ni el individualismo, equilibrando y limitando en - forma prudente la propiedad privada y las utilidades de los par ticulares.

Llegando a la conclusión de que el socialismo pretende, es la lucha de clases y la abolición absoluta de la propiedad privada, trayendo como consecuencia que surjan mejores - condiciones de vida de la clase trabajadora y la desaparición de la pobreza.

Carlos Marx, nació en la Ciudad de Tréveris, en -- Alemania el día 5 de mayo de 1818, siendo sus padres judíos, -- estudió derecho e historia y obtuvo el grado de doctor en filo sofía, estudió en las Universidades de Bonn; desde muy joven - ingreso a grupos revolucionarios, él pensaba que el único cam



no para que el proletariado se liberara, era el de la revolución social.

Sus ideas le trajeron muchos problemas, tanto así- que fué desterrado de Alemania, y tuvo que vivir en Francia, Ho- landa e Inglaterra, radicando en esta última en la Ciudad de Lon- dres en donde vivió la mayor parte de su vida, y es aquí donde redacta su obra cumbre "El Capital", es en esta Ciudad donde él toma varios de sus ejemplos que nombra en su obra; su mejor cola- borador y al mismo tiempo su mejor amigo, fué Federico Engels, - esta persona influyó en varias de las ideas que tuvo Marx, lle- gando al grado en que no se sabe cuales fueron las ideas de uno y cuales la de otro, como se puede apreciar en la última parte- de su obra que aparece en el año de 1895, ya que Marx murió el- 14 de marzo de 1883.

Entre sus obras principales están: La Miseria de - la Filosofía, escrita en el año de 1847, el Manifiesto Comunis- ta que escribió en colaboración con Federico Engels, en el año- de 1848, de donde se conoce la frase que dice: "Proletarios de- los países, uníos," posteriormente escribe Crítica de la Econo- mía Política en el año de 1858, Por último escribe su obra cum- bre El Capital, en el cual refleja su modo de pensar, la prime- ra parte aparece en el año de 1867, la segunda en el año de 1885, dos años después de su muerte, y la última parte aparece en 1895, que como ya dije fué terminada por Engels.

### CAPITULO III. CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO LABORAL

a).- Análisis del artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

El mencionado artículo de la Ley Federal del Trabajo, comienza diciendo: "que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón;" y se enumeran quince causas que más adelante analizaré, pero en primer término tenemos que decir que se entiende por relación de trabajo.

Francesco Carnelutti, dijo que la relación de trabajo era un contrato de compra-venta, en el cual los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente, esta tesis, va contra la dignidad humana, en virtud de que el hombre es un ser racional, el cual tiene una libre voluntad que puede ejercitar en cualquier momento, no importando la clase social a la que pertenezca, además no es una cosa que se encuentre en el mercado y pueda ser sujeto de compra-venta su trabajo.

George Scelle, afirma lo dicho anteriormente diciendo: "se puede dar arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física".

La relación de trabajo, es un contrato Sui Generis, en el cual no se protege el acuerdo de voluntades, sino al trabajador y por lo tanto protege el aseguramiento de la salud y la vida del hombre, así como una existencia decorosa; de lo anterior el ilustre maestro Mario de la Cueva, concluye diciendo; "que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se -- crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que dió origen, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración De Derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.

El contrato en materia civil, existen derechos y obligaciones para las partes, dependiendo del acuerdo de voluntades -- en cambio en la relación de trabajo, iniciada la actividad del -- trabajador se aplica automáticamente e imperativamente el derecho objetivo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, recopila las ideas sobre la relación laboral, que es de tipo jurídico objetivo, enunciando en su artículo 20 lo siguiente: "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

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

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

En el artículo 21 del mismo Código Laboral, se plasmó la idea de la presunción del contrato de trabajo, que dice: "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

En este artículo hay una presunción Juris Tantum, de que toda prestación personal de servicios, independientemente del acto que le hubiera dado origen, es una relación de trabajo para nuestro estatuto.

Este artículo beneficia al trabajador, en virtud de que en muchas empresas se acostumbra contratar a los trabajadores verbalmente, y por lo tanto no hay documento alguno que lo ampare en caso de litigio obrero-patronal..

En la exposición de motivos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, dice: "no corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la-

prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago - de un salario, independientemente del acto que le dió origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en - ocasiones indispensables, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo".

Es de verse que en esta exposición hay un acuerdo previo de voluntades, como un acto generador de la prestación de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, afirma mediante jurisprudencia lo siguiente: "La existencia del contrato - de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y - el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias".

Apéndice de 1917, Quinta parte, tesis 32 página 45.

El incumplimiento de la relación de trabajo o del contrato de trabajo, tiene las mismas consecuencias que cualquier otro contrato, ya que si el patrón no cumple con lo estipulado o lo - dicho, podrá el trabajador intentar la acción de asignación de - puesto y pago de salarios caídos a partir de la fecha convenida - acción que es equivalente a la separación injustificada del trabajo.

Ahora bien, "el derecho del trabajo no protege los - acuerdos de voluntades como tales, sino la energía de trabajo del hombre".

El maestro de la Cueva, analiza la relación de trabajo y dice: "que toda relación de trabajo está integrada de las siguientes partes, sin las cuales no puede existir, y son las siguientes: tiene que haber dos personas, una de las cuales llamada trabajador y la otra denominada patrón, conceptos que ya nos son conocidos: - en segundo lugar una prestación de servicios y esta trae como consecuencia una subordinación de trabajador hacia el patrón; y el sa lario, que es el pago hecho por el patrón al trabajador a cambio-- de un servicio prestado, denominado comunmente trabajo".

Los dos elementos que son indispensables en toda relación de trabajo son el trabajador y el patrón, sin los cuales no puede existir relación laboral alguna, asimismo es de mucha importancia la relación de prestación de servicios.

El término subordinación, vino a ser empleado en la -- legislación laboral hasta el año de 1970, ya que anteriormente se empleaban los términos de dirección y dependencia, de los cuales, - el primero servía para designar la relación laboral entre el obrero

y el patrón, mediante la cual el primero se obliga a prestar un servicio, y existía una dependencia de tipo económico, que hasta la fecha subsiste, en pagar cierta cantidad de dinero como compensación denominada salario.

En la exposición de motivos se dijo: "el concepto de relación individual de trabajo, incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las cuales se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación, se entiende, de una manera general la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón en virtud de la cual está obligada el primero en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa".

Entre la Ley Federal de Trabajo de 1931 y la de 1970, existen algunas diferencias respecto a la relación laboral. El artículo 17 de la antigua ley decía: "contrato individual de trabajo, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

Ahora bien, el Código Laboral de 1970 dice: "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una per

sona, mediante el pago de un salario".

La antigua ley, habla de la prestación de un servicio personal bajo la dirección o dependencia de otro; entendiéndose - por dirección como la relación que existe cuando el patrón dirige al trabajador, que es lo que debe hacer en las horas de trabajo;- y por dependencia como la sujeción que existe entre el patrón y - el trabajador.

Ahora bien, la ley de 1970, utiliza el término subor- dinación el cual desde el punto de vista literal significa como - sujeción o dependencia, y desde el punto de vista laboral, hay - una relación de dependencia del obrero hacia el patrón, el maes- tro Trueba Urbina hace el siguiente comentario, respecto a la - - subordinación: "El concepto subordinación se considera como un re- sabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre - los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del Derecho -- Civil y las Locatios, donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo subordinado".

Este concepto de subordinación, fué una huella que - - dejó el artículo 2578 del Código Civil de 1871.

Ahora bien, dice el maestro Trueba Urbina que el tra- bajo es un cumplimiento de un deber y no una subordinación. En - términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servi



cio personal a otro mediante una remuneración.

En el derecho de trabajo, los requisitos de existencia y validez no son propios del contrato laboral, como en materia civil, en virtud de que es un contrato sui-generis, además de que toda prestación subordinada de servicios personales, dá ocasión a la aplicación de los regímenes legal, consuetudinario, colectivo - de trabajo.

La edad para que una persona pueda laborar conforme a la ley, es de 14 años, pero debe de tener un exámen médico, en el cual se diga que esta persona tiene aptitud para laborar , además se necesita el consentimiento por parte de quienes ejercen sobre el menor la patria potestad; a falta de ellos será el tutor - y a falta de estos el sindicato y finalmente a falta de este la - Junta de Conciliación y Arbitraje o el inspector de trabajo, y a falta de estos la autoridad política, siempre que haya cursado -- la educación primaria; este tipo de consentimiento se necesita -- dar cuando las personas tengan una edad entre los 14 y los 16 años y deseen trabajar.

La Ley Federal del Trabajo, reglamenta en el título V, denominado del trabajo de las mujeres y de los menores y en el capítulo II de éste, del artículo 173 al 180 todo lo referente a este último tipo de trabajadores.

Ahora bien, el consentimiento en la relación de trabao

jo, no es un requisito de existencia, como es en materia civil, ya que en esta última produce la Inexistencia del acto, al respecto el maestro Mario de la Cueva dice: "que esta doctrina no puede aplicarse al derecho del trabajo, pues si se analiza la cuestión desde el ángulo del trabajador, podrá éste superarse del trabajo en cualquier tiempo con apoyo en el artículo 50. de la Carta Magna, y en el supuesto de que se viera obligado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente, y si se mira el problema desde el ángulo del patrón, hemos expresado ya que las relaciones de trabajo pueden formarse sin aún en contra de su voluntad, así como también que para la explicación del Estatuto Laboral es suficiente el hecho de la prestación del trabajo.

#### EL OBJETO LICITO DEL TRABAJO.

El trabajo por su misma naturaleza siempre es lícito, aunque puede ser utilizado para cometer un delito, pero si el trabajador no tiene conocimiento de que el trabajo que está realizando no es lícito no ocasionará daño a quien lo lleva a cabo, y en cambio si este último cometiendo un delito, éste será autor material o intelectual, complice o encubridor del delito o hecho ilícito.

#### LA FORMALIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

El artículo 20 de la Ley Laboral, dice: "que contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Ahora bien, el artículo 24 de la Ley Laboral, habla de que "las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

Esta es una formalidad que impone la ley, pero los artículos 26 y 27 dan a entender que no es un elemento de existencia del contrato y que se puede subsanar. Estos últimos dicen: -- "a falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad." Y "si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de las que formen el objeto de la empresa o establecimiento". Refiriéndome al artículo 26, se entiende que no obstante que a falta de documento en el cual consten las condiciones de trabajo, disfru

te de todos los derechos que derivan, por una parte de las normas de trabajo, y por otra parte, de los servicios prestados; y en segundo lugar que puede ejercitar las acciones que de ahí surjan.

De lo anterior se deduce, que la carga de la prueba, la tiene el patrón, en virtud de que él cuenta con todos los elementos para comprobar el salario de los trabajadores, estos documentos son: listas de raya, recibos y declaraciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social entre otros. Ahora bien, un trabajador demanda entre la Junta de Conciliación y Arbitraje diferentes peticiones que lo beneficiarían, pero debe de tomarse en cuenta que el patrón tiene la carga de la prueba y puede demostrar ante este Tribunal de equidad cual es la verdad.

#### ¿QUE ES LA RESCISION EN LA RELACION DE TRABAJO?

Se entiende por rescisión la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por una de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones, así por ejemplo cuando un trabajador incurre en una de las catorce fracciones del artículo-47 de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando estas faltas -hagan imposible la continuación de las relaciones laborales.

Una característica de la rescisión, es que derive "de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado".

El maestro Mario de la Cueva, dice "que la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación."

Como se puede apreciar en la definición expuesta existe el mutuo consentimiento de las partes, esto significa que cuando el trabajador y el patrón acuerdan disolver la relación de trabajo, por ambas voluntades. En esta misma definición, se dice que cuando hay una causa ajena a la voluntad de los trabajadores para seguir laborando y que haga imposible su continuación en las relaciones de trabajo, así como por ejemplo, cuando un trabajador sufre un accidente y no puede laborar, esta es una causa ajena que le -- impide asistir a su trabajo.

Analizando las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, expongo en primer término: "engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador".

En primer lugar esta fracción utiliza el término engaño, que es una falza realidad, es decir cuando el trabajador o el --

sindicato hacen constar por certificado o referencias, en las cuales se diga que el trabajador es una persona apta para desempeñar un determinado tipo de labores, y en el momento de trabajar resulta que esta persona no conoce a fondo el trabajo y por consiguiente incurre en errores, en este caso el patrón podrá rescindir la relación obrero patronal, sin ninguna responsabilidad para éste.

Ahora bien, la ley pone un término en el cual el patrón puede ejercitar su acción de rescisión en contra del trabajador, comprendido en un lapso de 30 días a partir de que el trabajador empezó a laborar en el centro de trabajo, es decir desde mi punto de vista aquí se configura un contrato a prueba en virtud de que si el trabajador labora a satisfacción del patrón aquel podrá seguir trabajando, y en cambio de lo contrario el patrón podrá dar por terminado la relación laboral.

La segunda causa de rescisión que menciona el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dice: "incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de prohibidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos 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".

Se entiende por prohibidad, la integridad y honradez en el obrar y el término honradez significa que un hombre se conduce con rectitud en todos sus actos y la ley los utiliza como sinónimos.

Para que surta efectos esta causa, el trabajador necesita estar laborando, es decir que esté trabajando dentro de su - jornada.

Se entiende por actos de violencia, cuando la conducta de un individuo tiene como fin el dañar a otro física o moralmente. Los amagos, son las amenazas que expresa una persona a otra con el fin de atemorizarla o bien de ofenderla. Las injurias o malos tratamientos, son las palabras que expresa una persona a otra con el ánimo de ofender, y también se entiende por malos tratamientos cuando la conducta de un individuo es negativa, es decir cuando - va contra las buenas costumbres del lugar; estas acciones deberán ser contra los familiares, personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento para que el trabajador se encuadre - al tipo que enuncia la Ley para que se pueda rescindir la relación de trabajo, pero existe una excepción que es cuando media una provocación del patrón o que obre el trabajador en defensa propia.

La fracción III dice: "cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la - - disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo". Se entiende por alteración de la disciplina que existe en un sitio, como la anormalidad que puede surgir en un momento dado por la actitud de uno o varios individuos que sea negativa y no pueda dejar que los compañeros de trabajo sigan laborando de acuerdo con las normas de costumbre.

Esta fracción dice claramente, que la alteración de la disciplina debe de ser en el lugar donde los trabajadores desempeñen su labor, para que pueda rescindirse la relación de trabajo.

El inciso IV dice que cuando el trabajador "cometa, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo". En esta fracción, el legislador pensó que si bien durante las horas de labores el trabajador debía guardar cierta compostura frente a las personas nombradas con anterioridad, también debía guardarla fuera de labores, en virtud de que el trabajador debe comportarse de tal modo que la relación de trabajo sea lo más llevadera posible.

La fracción V dice: "ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obrar, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo". En este inciso el legislador utilizó el término calificativo de la intencionalidad en el individuo, por dañar un instrumento de trabajo y por lo tanto si no existe este término no se configura la causa de terminación de trabajo y por consiguiente es muy importante determinar si existe la intencionalidad o no.



Cuando un trabajador daña un instrumento de trabajo es una prueba de su educación social que ha tenido. El trabajador cuando desempeña su labor debe ser lo más responsable posible, claro está que por un accidente puede dañar un instrumento de trabajo y es muy importante dilucidar si fué accidente o no.

La siguiente fracción dice: "ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio". Esta fracción se refiere a lo que dice el inciso anterior y por consiguiente el comentario es el mismo, pero recalco que los perjuicios materiales deben de ser de tal manera graves, pero con la condición de que no haya dolo, haciendo la aclaración de que debe de obrar la negligencia en la conducta del individuo, que es la falta de cuidado en el obrar, y esto es lo que quiere dar a entender el Código Laboral para su interpretación.

La siguiente fracción dice que: "comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él" --

Aquí se habla de la imprudencia que significa negligencia, descuido; sin embargo se hace mención a la inexcusabilidad, y esto quiere decir que el trabajador no puede justificar su conducta, que es un actuar en el cual peligra la seguridad del establecimiento, o en su caso las de los trabajadores que laboran en éste.

La fracción VIII dice que: "el cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo".

En primer término, explicaré que se entiende por moral, el diccionario Larousse, afirma que viene de la palabra latina Moralis, que significa relativo a la moral, "que es la ciencia que enseña las reglas que deben seguirse para hacer el bien y evitar el mal".

El acto moral, se define de la siguiente manera: "Es-toda aquella conducta humana que tiene como fin, respetar las cos-tumbres de un lugar, es decir, que las personas que habitan en un sitio determinado son las que nos dicen a su parecer, así como a-su educación social, que han recibido durante varios años, si la-conducta de un individuo es positiva o negativa; así por ejemplo-hay ciertos poblados en el estado de Veracruz, en los cuales se -habla con ciertas palabras altisonantes y los lugareños las usan-con la mayor naturalidad en su plática, en cambio en otros lugares de nuestra república si se usaran esas palabras podría ser ofensivo.

Du Pasquier, define a la costumbre de la siguiente forma: "es un uso implantado en una colectividad y considerado por-éste jurídicamente obligatorio; es el derecho consuetudinariamen-te, el Jus. Moribus Constitutum".

Esta definición afirma el maestro García Maynes, que tiene dos elementos:

1o.- "Esta integrado por un conjunto de reglas sociales derivadas de un uso más o menos largo; y

2o.- Tales reglas transformándose en derecho político cuando los individuos que las practican les reconocen obligatoriedad, cual si se tratase de una ley".

La teoría románica canónica dice que la costumbre tiene dos elementos; uno subjetivo y otro objetivo; el primero consiste en la idea de que el uso en cuestión es jurídicamente obligatorio, y debe por tanto aplicarse; el segundo es la práctica suficientemente prolongada de un determinado proceder".

Por lo tanto, se deduce de lo anterior que la moral son las costumbres que los individuos en sociedad implantan en un determinado lugar y las reconocen como obligatorias, y si son violada la misma sociedad juzgará.

Por ello quien determinará que es un acto inmoral en el derecho laboral serán las juntas de Conciliación y Arbitraje,-

García Maynes, Introducción al Estudio del Derecho, - Editorial Porrúa, Edición 1973, página 62.

en virtud de que el patrón puede ser arbitrario en el momento de juzgar que es un acto inmoral.

El inciso IX del artículo 47, dice "revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa".

Entre las obligaciones de los trabajadores se encuentra la siguiente: "guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración - concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

De lo anterior se deduce, que es una obligación de -- los trabajadores, el no revelar o dar a conocer los secretos, que a juicio de la empresa son valiosos, por lo que no se deben dar - a otras personas.

La siguiente fracción dice que: "tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada". Al respecto la Suprema Corte de Justicia ha dicho que para " que las faltas al trabajo en Fracción XIII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo de - 1970.

que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patron de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vió imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada, así pues carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Analizando esta jurisprudencia, hay dos elementos para que no opere la causa de rescisión, primero que debe dar aviso al patrón por su inasistencia y segundo que debe justificar esta falta ante el patrón, porque de lo contrario si lo llegara a hacer posteriormente ante las Juntas de Conciliación y Abitraje -- su falta operará la causa de rescisión.

El lápso en el cual se empieza el conteo de las faltas, es que la primera debe de tomarse en cuenta y de aquí en un período de 30 días el trabajador falte dos veces más, siempre y cuando no tenga el permiso del patrón y sin causa justificada, por lo tanto, si un trabajador falta tres días en un período de 30, de las cuales una de ellas está justificada, la conducta no se encuadra al tipo y por consiguiente la causa de rescisión no operará.

La fracción XI dice lo siguiente: "desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada - siempre que se trate del trabajo contratado".

Un trabajador cuando es contratado, es con el objeto de que se desempeñe cierto tipo de labores, así por ejemplo a un repartidor de referescos se le contrata para que desempeñe ese trabajo y nada más; ahora bien si por cualquier circunstancia el chofer del camión repartidor, donde él trabaja, no puede conducir el vehículo no se le puede obligar al "repartidor" que lo maneje, ya que no se le contrató para que él desempeñara ese tipo de labores y si un jefe inmediato le ordena que lo haga, no deberá hacerlo - porque se extralimitaría en sus funciones.

En la frase que dice, "sin causa justificada", el patrón tiene que analizar con mucho cuidado antes de rescindir el contrato laboral, con el fin de evitar injusticias. Ahora bien, llegando al litigio quienes deciden si opera la causa de rescisión son - las juntas de conciliación y arbitraje.

La siguiente causa de rescisión es: "negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades". Cuando el legislador redactó este inciso, pensó en la colectividad, es decir, en que un trabajador no dañara físicamente a los compañeros de trabajo, así como el de proteger al trabajador en lo individual.

El trabajador mexicano no obedece con mucha frecuencia lo que marca el reglamento de trabajo con respecto a las medidas de seguridad que se deben de acatar y quienes resultan perjudica

dos, son los mismos trabajadores.

Para que el patrón pueda ejercitar esta causa, necesita haber una negativa del trabajador, a adoptar las medidas preventivas con el fin de evitar enfermedades, sean contagiosas o no, o bien a seguir ciertos procedimientos para evitar accidentes en el lugar de trabajo.

Para reafirmar lo anterior, el artículo 134 dice: "son obligaciones de los trabajadores; fracción II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores".

Estas medidas preventivas e higiénicas, se pueden fijar en el reglamento interior de trabajo como lo marca el artículo 422 que dice: "el reglamento interior de trabajo, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento", y la fracción VI del artículo 423 dice: que todo reglamento de trabajo contendrá; "normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios".

La fracción XIII del artículo 47 que dice: "concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción medida. Antes de iniciar su servicio,

el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y -  
presentar la prescripción suscrita por el médico".

Analizando esta fracción, en primer lugar está el caso de que el trabajador vaya a laborar en estado de embriaguez, - término que significa la pérdida de la razón, causada por la inge-  
rencia en gran cantidad de alcohol, que si bien puede ser de que-  
una persona esté semi-inconciente o esté en total estado de incon-  
ciencia; ¿como se puede comprobar el estado de ebriedad de una --  
persona?

La Suprema Corte de Justicia de la Nación dice: "que-  
no es en razón de que el estado de ebriedad cae bajo la simple --  
apreciación de los sentidos por lo que también la prueba testimo-  
nial debe refutarse apta".

El segundo caso, es cuando el trabajador concurre a -  
sus labores, en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún  
narcótico o droga enervante; este caso también es importante para  
la seguridad individual y colectiva de los trabajadores, en virtud  
de que una persona que labore bajo la influencia de algún narcóti-  
co o droga no puede desempeñar bien su trabajo.

En esta fracción existe una excepción para este último  
caso, es que el trabajador ponga el hecho, antes de iniciar el tra-  
bajo, en conocimiento del patrón y mostrar la prescripción suscrita



por el médico.

Aquí en este caso, queda al criterio del patrón el que el trabajador labore o no, cuando está bajo la influencia de algún medicamento.

La fracción XIV dice: "la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo".

Cuando una persona es detenida por X delito, es decir, cuando un trabajador esté en prisión preventiva, esta es una causa de suspensión de labores, y nada más.

En el proceso penal, el trabajador puede quedar absuelto por el delito que se le acusó y por lo tanto podrá regresar a su centro de labores y lo único que puede pasar es que los días que haya faltado se le descuenten, y por lo contrario si la sentencia es condenatoria, y obliga al trabajador a purgar una pena, entonces si habrá rescisión de la relación obrero-patronal, ya que esta será interrumpida por el lapso que dure la condena.

La última fracción de este artículo dice: "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de-

la fecha y causa o causas de la rescisión".

Analizando la primera parte de esta fracción, se emplea el término analogía, que significa semejanza, refiriéndose a las demás fracciones antes mencionadas, pero con la condición de que la gravedad debe ser tal, que la relación laboral no pueda seguir subsistiendo, y las consecuencias de tal o tales faltas, deben ser semejantes por que de lo contrario no operarán las causas de rescisión antes enunciadas.

Ahora bien, el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindir la por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

Este artículo, protege al trabajador desde el punto de vista económico, ya que una persona que ha laborado por más de veinte años en una empresa, ya le es difícil encontrar trabajo después de los cuarenta años de edad, y asimismo dice el menciona-

do artículo que la relación de trabajo debe ser rescindida por - una causa particularmente grave o que haga imposible su continua ción, o en su caso debe imponerse una corrección disciplinaria que corresponda a la falta, por último, esta fracción dice que los de rechos que haya adquirido el trabajador por el simple transcurso del tiempo, es decir, por su antigüedad, deberán ser respetados.

La última fracción de ese artículo nos dá a entender - que si un trabajador comete una falta se le podrá "perdonar", pero si incurre nuevamente en otra "causa legal de rescisión", quedará sin efecto los beneficios que por la antigüedad haya adquirido el trabajador y por lo tanto sí se le podrá rescindir el contrato la boral.

El patrón cuando rescinde la relación laboral, tiene la obligación de dar un aviso por escrito de la fecha y causa o causas de rescisión por las que se le está despidiendo al trabajador, esto se hace con el fin de que esta última persona pueda hacer valer -- sus derechos en el litigio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en contra del patrón, y además este aviso "configura la resci sión o despido, por que de lo contrario no surte efectos legales y por consiguiente el término de prescripción para ejercer las accio nes que le corresponden al trabajador no empiezan a correr; y el - patrón, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador". Ahora -- bien si el patrón despide al trabajador sin darle por escrito cual

o cuales fueron las causas de rescisión, se presumirá el despido in justificado y por consiguiente el primero quedará obligado a probarlo contrario o en su caso que hubo abandono del trabajo; y por último suponiendo que el trabajador no quisiera recibir el aviso que le entregare el patrón, el primero tendrá la obligación de probarlo - idóneamente en el litigio laboral.

b).- Análisis de la fracción XXVII del Artículo 123 del apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 123, dice: "El Congreso de la Unión, sin - contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el - trabajo, las cuales regirán:

A).- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

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

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

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

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

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

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

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

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

Se entiende por condiciones de trabajo, todas aquellas normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los - hombres por su trabajo.

Las condiciones de trabajo, generalmente se pactan por escrito, y deben de apegarse a la Constitución y a la Ley Federal-

del Trabajo por que de lo contrario si no son respetados los ordenamientos antes citados, operará la nulidad, es decir, no tendrán validez alguna como lo establece el artículo 123.

El inciso a), habla de la jornada inhumana de trabajo, entendiéndose por ésta aquella que va en contra de los derechos humanos o bien que produce un agotamiento excesivo en el trabajador, desde el punto de vista jurídico, se entiende por jornada inhumana de trabajo, aquella que rebasa las ocho horas diarias, pero hay que tomar en cuenta las horas extras que no deben de exceder de tres - horas diarias ni tampoco de tres veces a la semana, por que si excede de de las horas que marca la ley entonces si habrá una jornada inhumana que afecte directamente al trabajador.

Además el constituyente de 1917 pensó en que el trabajador debería de tener 16 horas sobrantes del día, para que pudiera disponer de su tiempo como mejor le parezca, ya sea conviviendo con su familia o en sociedad, en virtud de que le es imprescindible al hombre de la actualidad, que se desarrolle en los medios antes mencionados ya que la familia es el elemento básico de la sociedad.

El artículo 5o. de la Nueva Ley Federal del Trabajo, - dice: "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio - de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca". Y la fracción III dice lo siguiente: "Una jornada inhumana por

lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Este artículo reafirma todo lo anteriormente dicho y asimismo, dice que queda a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje la determinación de una jornada inhumana de trabajo.

El maestro Alberto Trueba Urbina, dice el siguiente-comentario, del artículo transcrito: "Las normas de trabajo no son de orden público, ni siquiera pueden derivarse de ellas derechos - públicos subjetivos en favor de los trabajadores. En el seno del -  
\* Congreso constituyente de 1917, el diputado José N. Macías dijo: "Las normas relativas al trabajo deben de establecerse en la Constitución, pero no en el capítulo de garantías individuales es decir, donde están los derechos públicos subjetivos.

La Legislación Laboral es de integración social, en - beneficio de los trabajadores, en tanto que el derecho público está constituido por normas de subordinación.

El inciso b), hace referencia al salario y del término remuneración, entendiéndose por el primero, como la retribución que

\* José Macías, constituyente de 1917, por encargo del Jefe Supremo de la Revolución, Venustiano Carranza, redactó el proyecto sobre el -- problema laboral en México, en compañía del Lic. Luis Manuel Rojas- y que fué publicado en la prensa de aquella época.

debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Formas de salario, entendiéndose por tal, las distintas maneras de retribuir al trabajador por el trabajo realizado -- por una persona denominada trabajador, y son las siguientes:

- 1.- Salario por una unidad de tiempo.
- 2.- Salario por unidad de obra.
- 3.- Salario a comisión
- 4.- Salario por precio alzado

El salario por unidad de tiempo, es el más conocido - en la actualidad, es aquel por virtud del cual un trabajador está a disposición de un patrón por una jornada de tiempo determinado-- por ejemplo cuando una persona labora ocho horas en una fábrica.

El salario por unidad de obra, es la retribución que - recibe el trabajador en función de los resultados del trabajo que - presente la persona que labora, por ejemplo los albañiles cobran -- generalmente, según la cantidad de trabajo que realicen.

El salario a comisión, es el porcentaje de una cantidad en función de una venta realizada, por ejemplo un agente de seguros lleva un determinado porcentaje por cada póliza que vende, y esta cantidad es su salario. Y por último se entiende por salario a pre ci o al z a d o, aquel por virtud del cual la percepción se fija en -- función de una obra determinada que el trabajador se propone ejec u t a r.



## CLASES DE SALARIO

Los salarios mínimos se dividen en generales y profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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 de educación obligatoria a sus hijos.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán, considerando las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo, disfrutaran de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

La fijación de los salarios se hará por medio de Comisiones Regionales, que estarán integradas por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno y serán sometidas para su aprobación a una Comisión Nacional de Salarios Mínimos, - integrada de la misma forma que las Comisiones Regionales.

El término remuneración, significa según el diccionario Larouse, que es una palabra de origen latino (remunerari) que significa recompensar, como por ejemplo remunerar generosamente un

servicio.

Quien tiene la última palabra para juzgar si un salario es remunerador o no, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación dice al respecto lo siguiente: "Salario remunerador. De acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen un salario que no sea a su juicio remunerador, y el hecho de que el actor demande una cantidad inferior a tal salario, no imposibilita a las Juntas para fijarlo, ya que las mismas tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerador. Jurisprudencia, Apéndice 1917-1965, Quinta parte tesis 153. Página 144 y 145. Lo anterior es confirmado por lo que estipula el artículo 85 del Código laboral.

El siguiente inciso en estudio, dice que: "Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal".

Esta fracción está en contradicción con el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo, ya que los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material, y de quince días para los demás.

Siendo la Constitución la norma de normas, no debería de haber esta contradicción y sin embargo existen en el momento que expresan que las personas que desempeñen un trabajo material se les deberá pagar su salario semanalmente y para los otros trabajadores se les podrá pagar hasta en un término de quince días.

Desde mi punto de vista la última parte del artículo 88 es perjudicial para el trabajador, ya que es más conveniente que un trabajador perciba su salario cada semana y no dos veces al mes, en virtud de que si el trabajador no sabe distribuir su salario -- dentro de los quince días siguientes a que haya cobrado, tendrá -- problemas económicos, de lo contrario si percibiera su salario cada siete días, su distribución económica sería mejor, ya que si un trabajador por cualquier circunstancia gasta el equivalente al pago de una semana, la siguiente no tendría el mismo problema.

El inciso d) de la fracción en estudio dice en que lugares no debe de pagarse el salario a los trabajadores y enumera los siguientes sitios: Lugar de recreo, fonda, café taberna, cantina -- o tienda, pero hace una excepción que es cuando se trate de empleados que trabajen en esos establecimientos; esta prohibición se hace con el objeto de que el trabajador no tenga problemas para la percepción de su salario, es decir, que tenga que trasladarse a otro sitio para su paga.

Ahora bien, desde mi punto de vista este inciso hubiera sido mejor que no fuera tan ejemplificativo y simplemente con

decir que el pago del salario no debería efectuarse en ningún otro sitio que no fuera el centro de trabajo.

El inciso c), hace una prohibición para la adquisición de artículos de consumo en tiendas o lugares determinados, ya que en épocas anteriores a la Constitución que nos rige había unas tiendas denominadas "de raya", en las cuales los trabajadores tenían - la obligación de comprar determinados artículos de consumo y esto iba en contra del salario, en virtud de que éste debe de pagársele al trabajador sin descuento alguno.

El siguiente inciso, prohíbe que el salario deba descontarse parte alguna por concepto de multa, ya que la Ley Federal del Trabajo expresa cuales son las sanciones aplicables al trabajador cuando incurre en error o falta que vaya en contra del patrón.

El antepenúltimo inciso de la fracción en estudio dice que son condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes cuando se estipule renuncia alguna en la cual el trabajador manifieste que no acepta indemnización que conforme al derecho le corresponda cuando haya sufrido un accidente de trabajo o bien tenga una enfermedad profesional, asimismo como los perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por último al despedírsele de la obra.

El último inciso, habla en un sentido general de renuncia de cualquier derecho que vaya a favor del trabajador y esto es

con el único fin de que el obrero así como su familia deben de tener un bienestar social y económico y quienes deciden esto son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son los máximos tribunales laborales de primera instancia.

CAPITULO IV.- ANALISIS DEL ARTICULO 162 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a).- LA ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR Y LOS DERECHOS QUE SE ADQUIEREN CON EL TIEMPO.

La prima de antigüedad, es un derecho que nace con la Nueva Ley Federal del Trabajo del 10. de mayo de 1970, este derecho es de tipo indemnizatorio, es una especie de salario diferido, en el sentido de que por el simple transcurso del tiempo se va generando.

El trabajador cuando labora durante cierto tiempo, adquiere derechos tales como el de la prima de antigüedad, el de preferencia para ocupar una plaza frente a terceros, mayor número de días de vacaciones y adquisición de la jubilación, entre otros.

La antigüedad en el derecho del trabajo crea beneficios en el trabajador, como es la prima de antigüedad, que es un derecho autónomo, ya que con el simple transcurso del tiempo, aunado a la prestación de servicios del trabajador, trae como principal consecuencia la prima de antigüedad, este derecho lo gozan solamente los trabajadores de planta, es decir aquellas que laboran permanentemente en una empresa y cuyo trabajo es una actividad normal en ésta, estas características no se presentan en los trabajadores a prueba o eventuales, asimismo excluye a otros trabajadores como lo son los de confianza.

Para que un trabajador se considere de planta debe de

tener dos características, la necesidad de que exista el trabajo en la empresa y una permanencia indefinida, en cambio en el trabajo eventual falta una de estas características ya que esta es la prin cipal figura que los distingue.

Ahora bien, los trabajos de temporada, como por ejemplo el trabajo del campo, se dan las dos características antes menciona das que deben de existir para que haya un trabajo de planta, más no por el simple hecho de que una persona del campo labore durante seis meses al año y los otros seis meses no trabaje, no quiere decir que esté comprometido a laborar al próximo año, no será un trabajador de planta, ya que la permanencia no significa la continuidad absolu ta en el trabajo, es decir, que las necesidades de una empresa pue den ser de tal modo que una persona tenga que ir a laborar tres ve ces a la semana, o en ciertos períodos del año, y no por este hecho va a dejar de ser un trabajador de planta.

Con el objeto de entender mejor lo que significa traba jo de planta, la Suprema Corte de Justicia, en la tesis que resol vió en definitiva y por la ejecutoria de 3 de septiembre de 1936 - toca 2903/36/1a, del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana que dice: "Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado cons tituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo po drá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales,-

o lo que es lo mismo que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino -- de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos fijos; así por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana, a una empresa, constituye un empleo, de planta, pero-- no lo será si sólo por circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverá o-- no a ser utilizado sus servicios".

Para una mayor distinción entre trabajo de planta y - trabajo eventual, es que el segundo concluye cuando el servicio -- contratado queda terminado, y si por necesidades de la empresa alea-- torias se le vuelve a contratar, este será un tipo de trabajo eventual.

La antigüedad, en el derecho del trabajo, consiste, - en el tiempo que transcurre desde que el trabajador fué contratado a un empleo.

Analizando el término trabajador la Ley Federal del - Trabajo de 1970 dice: "Que es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado".

El maestro Trueba Urbina hace un comentario al respecto



to y dice que en términos generales, debería de llamarsele trabajador "a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".

b).- DEL RETIRO VOLUNTARIO CON BASE EN LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

El artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo - que habla de la prima de antigüedad, que a la letra dice: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicios;

II.- Para determinar el monto del salario, 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 15 años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, 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 10% 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 10% 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.

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 ese artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquiera otra prestación que les corresponda.

La fracción primera del artículo analizado, dice que la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios que se hayan prestado a una empresa

determinada.

La interpretación que se le dá a esta fracción, consiste en que por cada año que se haya laborado en una determinada empresa o en un establecimiento, el patrón tiene la obligación de cubrir esta prestación que otorga la Nueva Ley Federal del Trabajo.

La fracción II del artículo en estudio, dice, que para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 del mismo ordenamiento, el primero dice que la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo; y el segundo dice que para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, (título noveno, riesgos de trabajo, de la Nueva Ley Federal del Trabajo), 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 del 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.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a \$ 50.00, se considerará esta cantidad como salario máximo.

El maestro Trueba Urbina comenta al respecto lo siguiente:

"Tal como esta redactado el artículo que se comenta, (486) no tiene más objeto que ocultar su inconstitucionalidad estableciendo salarios máximos: el doble del salario mínimo y de \$ 50.00 diarios, a manera de topes, para tomarlos como base a fin de determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo, contrariando así el espíritu y los textos del artículo 123 de la Carta Magna, que constituyen garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores".

El ilustre tratadista, Trueba Urbina en su comentario del artículo 486 de la Ley en estudio, dice lo siguiente: "Cuando el trabajador percibe un salario que excede del tope del salario mínimo, la base para determinar la indemnización será inferior al salario diario que percibe", gráficamente explicaré el detrimento económico que sufre un trabajador en el momento de la indemnización.

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

Dicha suma será tomada como base para el cálculo de la indemnización del trabajador.

Apreciándose que el trabajador sufrirá una pérdida económica de \$ 11.00 diarios.

El maestro Trueba Urbina en otro comentario que hace-

respecto al artículo 486 del mismo ordenamiento laboral, dice lo siguiente: "Cuando el doble del salario mínimo es inferior a - - - \$ 50.00, se considerará esta cantidad como salario máximo;

y da el ejemplo siguiente:, "si un trabajador percibe como salario diario la cantidad de \$ 75.00 y el salario mínimo en la zona donde presta sus servicios es de \$ 20.00 el doble será - - \$ 40.00; esta cantidad es inferior al tope de \$ 50.00 que es la que se tomará como base para la indemnización, de donde resulta un perjuicio para el trabajador de \$ 25.00, tomando en cuenta que su salario diario es de \$ 75.00".

Gráficamente lo explico de la siguiente manera:

El salario que percibe el trabajador es de \$ 75.00 diarios.

El salario mínimo en la zona donde él trabaja es de \$ 20.00 y por consiguiente el doble será de \$ 40.00, siendo esta cantidad inferior a \$ 50.00 como lo marca el artículo 486 de la Ley Laboral, y por consiguiente el trabajador sufre un detrimento económico de \$ 25.00 tomamos en cuenta que su salario es de \$75.00 - diario

-	\$	75.00
		<u>50.00</u>
	\$	25.00

Un último caso que plantea el maestro Trueba Urbina - es 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 consiguiente la cantidad fija, que es el salario que percibió, calculando sobre éste su indemnización, gráficamente lo explico de la siguiente manera:

El salario diario que tiene un 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  
+ \$32.00

El salario doble será de: \$64.00

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

Comentando lo anterior, se nota una marcada irregularidad en la distribución de las indemnizaciones, no teniendo equidad ni beneficio positivo, sino todo lo contrario, restando valor al salario del trabajador, y en otros casos en donde el trabajador puede tener algún beneficio económico, se deja intacto su salario y por consiguiente no hay beneficio alguno.

La fracción III del artículo 162 de la Ley Laboral - dice, que la prima de antigüedad sólo se pagará a los trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

Alberto Trueba Urbina, Ley Federal del Trabajo, Página 197.

1.- Que su retiro sea voluntario pero con la condición de haber laborado 15 años por lo menos.

En esta fracción el elemento que se necesita es la voluntad del ser humano que se tomará en cuenta para el merecimiento de la prima de antigüedad, como está estipulado pero se necesita la condición de haber cumplido 15 años de prestar servicios en una determinada empresa, por lo menos; la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho que la vigencia de la ley marcará la antigüedad del trabajador.

Aquí en este caso se presenta el siguiente problema, el cual consiste el saber a partir de cuando se va a tomar la antigüedad del trabajador para adquirir dicha prima, es decir, que hay que saber con que fecha se tomará de base para la obtención de este derecho, si es a partir de que entró en vigor la Nueva Ley Federal -- del Trabajo, o si se toma como base la antigüedad anterior a que ha ya entrado en vigencia la mencionada Ley del Trabajo.

El artículo 14 constitucional, en su primer párrafo - dice: "A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna"; con base en esta fracción, la Cámara de Diputados en el año de 1969, dijo que la Ley Federal del Trabajo no tendría efectos retroactivos, es decir, que la prima de antigüedad se tomará - como base a partir del 1o. de mayo de 1970, como lo afirma la fracción v del artículo 5o. transitorio de la multicitada Ley, que a la

letra dice "Los trabajadores que sean separados de su empleo o - que se separen con causa justificada del año siguiente a la fecha en que entra en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les pague dice días de salario.

Transcurrido el año, CUALQUIERA QUE SEA LA FECHA DE LA SEPARACION TENDRAN DERECHO A LA PRIMA QUE LES CORRESPONDA POR LOS AÑOS QUE HUBIESEN TRANSCURRIDO A PARTIR DE LA FECHA EN QUE - ENTRA EN VIGOR ESTA LEY"

Como se puede apreciar, se legisló en una forma antiobrerista, y al mismo tiempo antijurídica, ya que quien sale perjudicado con la fracción mencionada, es la clase obrera.

El maestro Trueba Urbina al respecto comenta lo siguiente: "Como se trata de dos disposiciones contradictorias (refiriéndose a la fracción III del artículo 162 de la mencionada ley, y a la fracción V del artículo 5o. transitorio del mismo ordenamiento), independientemente de que el transitorio desvirtúa el concepto de antigüedad, deben aplicarse las fracciones I y III del artículo - 162 que son normas más favorables al trabajador, de acuerdo con - los principios del artículo 123 constitucional y de lo dispuesto en el artículo 18 de la Nueva Ley Federal del Trabajo", este último dice lo siguiente: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los - artículos 2o. y 3o. En caso de duda prevalecerá la interpretación



más favorable al trabajador".

Interpretando los principios sociales, del Derecho del Trabajo, deben de prevalecer un equilibrio y una justicia social- en toda relación obrero-patronal y aquí en este caso el trabajador no goza beneficio alguno respecto a la prima de antigüedad, sino- hasta pasados 15 años de prestar servicios.

La 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia dictó en el Amparo Directo número 4293/70 lo siguiente:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Pago de la prima de antigüedad, es una nueva presta- ción que la Nueva Ley Federal del Trabajo en vigor ha creado para los trabajadores, por lo que, el derecho a ella, nace y se acrecien ta A PARTIR DE LA FECHA EN QUE ENTRA EN VIGENCIA".

El maestro Trueba Urbina, concluye lo siguiente:

"Los trabajadores que se separen justificadamente o- por despido con causa justa o arbitraria, tendrán derecho a partir de la vigencia de la ley, lo. de mayo de 1970, a reclamar en caso de retiro justificado o de despido injustificado, las acciones co rrespondientes por el retiro o despido y, además, a la prima de - antigüedad consistente en 12 días de salario por cada año de ser- vicios prestados; en la inteligencia de que si el despido es jus-

tificado no tendrán más derecho que a la prima de antigüedad".

El criterio seguido por el maestro Trueba Urbina, coincide con los razonamientos del maestro Mario de la Cueva, respecto al mismo problema.

La fracción IV del artículo 162 regula el retiro voluntario de los trabajadores, con el fin de que el pago de la -- prima de antigüedad no cause un detrimento económico para la -- empresa que podría originar la quiebra o cuando menos el desequilibrío económico dentro de ella misma, y por medio de ciertas reglas se hará el pago de la mencionada prima, que consisten en que dentro del término de un año se retira voluntariamente de la empresa un 10% de los trabajadores del total de la empresa, se les liquidará de inmediato, pero si excede de este porcentaje se pagará - a los que primeramente se retiren y se podrá diferir para el año siguiente la liquidación de los demás, ahora bien si a un mismo - tiempo se retira un número de trabajadores mayor del porcentaje - mencionado se cubrirá la indemnización a los que tengan mayor antigüedad, y se les podrá diferir para el año siguiente su pago a los demás trabajadores.

c).- La prima de antigüedad en caso de muerte.

La fracción V del artículo en estudio, dice 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 del mismo ordenamiento laboral.

El legislador pensó en el beneficio que se les otorgaría a los beneficiarios en caso del perjuicio sufrido, es decir con la falta del ingreso familiar, se plasmó la idea en esta fracción de que no importaba cual fuera la antigüedad del trabajador; en este caso el artículo 162 tiene efectos retroactivos, beneficiando a los deudos; en esta misma fracción se remite al artículo 501 con el objeto de saber quienes tienen derecho a la prima de antigüedad en caso de muerte, la fracción I de este artículo dice que será la viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más; en la fracción II dice que los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador; en la fracción III se dice que a falta de viuda, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la mujer con quien el trabajador vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador tuviera varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización.

El maestro Trueba Urbina hace un comentario a esta 61 tima fracción, diciendo: "Que es un puritanismo jurídico, el que ninguna de las concubinas tenga derecho a recibir la prima de antigüedad ya que si las dos dependían del trabajador, de acuerdo a los principios de justicia social del artículo 123 debe repartirse la indemnización entre quienes dependían económicamente del trabajador y en proporción de esta dependencia".

La fracción IV del artículo 501 dice: "A falta de viuda, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la concubina que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de 61; y la fracción V dice a falta de personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano -- del Seguro Social."

La prima de antigüedad es un derecho independiente de otras prestaciones legales o contractuales a que tiene derecho - todo trabajador cuando muere, es decir, que es un derecho autónomo.

d).- La separación justificada del trabajador y la prima de antigüedad.

La fracción III del artículo analizado dice que se pagará la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen por-

causa justificada de su empleo.

Entendiéndose como causa justificada todo hecho que tiene una razón de ser y que justifica la conducta del individuo.

En el artículo 53 del Código Laboral se dice cuales son las causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434, que dice este último, que son causas de terminación de las relaciones de trabajo la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; así como la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; el concurso o la quiebra legalmente declarada, por autoridad competente.

Estas causas se pueden tomar como justificadas para la terminación de las relaciones de trabajo, teniendo derecho a la prima de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

El artículo 51 de la Ley Laboral dice que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: cuando el patrón, o la agrupación patronal al proponer trabajo al asalariado, respecto de las condiciones del mismo lo engaña, esta causa de rescisión prescribe en 30 días para el trabajador.

Cuando el patrón, los familiares de éste o el personal directivo o administrativo, de donde labora incurra en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, - malos tratamientos y otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; ahora bien analizando esta fracción en primer término tenemos que significa la probidad y se entiende por la integridad y honradez en el obrar y por honradez la Real Academia Española dice: "que es el proceder recto, propio del hombre probo, es decir que los términos que he analizado son sinónimos pudiendo el legislador haber omitido uno de los dos.

Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española. Editorial Espasa-Calpe, S. A., Página 91, 834 y 868.

La violencia que puede ejercer el patrón o las personas mencionadas en la fracción en estudio puede ser física o moral.

Los amagos consisten cuando una persona quiere dar a entender con actos o palabras que se quiere hacer algún mal a otro.

Por injuria se entiende el ultraje de obra o de palabra, es decir, el desprecio que hace una persona a otra.

Por malos tratamientos podemos entender todos aquellos actos en los cuales el trabajador sea víctima moral o físicamente.

El legislador pensó en proteger al trabajador en el momento en que laboraba y que se le debería de proteger fuera de su trabajo, ya que si el patrón, los familiares de éste, trabajadores del mismo centro de actividad incurren en uno de los actos que hemos analizado con anterioridad, y hagan de tal manera grave e imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

El patrón no podrá reducir el salario del trabajador, ya que esta actitud va en contra de los principios de derecho laboral.

Cuando el trabajador no recibe su salario en el lugar convenido o acostumbrado y en la fecha señalada, que no podrá ser

mayor de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores, podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

Cuando el patrón cause maliciosamente perjuicios en las herramientas o útiles de trabajo, es decir, descomponga, destruya o inutilice los medios con que labora el trabajador.

Cuando exista un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; entendiéndose por peligro grave aquella situación en la cual el trabajador o su familia pueden sufrir algún perjuicio en su persona.

Cuando el patrón por imprudencia o descuido inexcusables ponga en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él, es decir cuando el patrón incurra en tal grado de negligencia que pueda sufrir el trabajador o el establecimiento algún perjuicio.

Por último la fracción IX del artículo 51 dice que: "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere".



Aquí el legislador dejó una puerta abierta para la interpretación de la ley, en virtud, del término analogía que significa semejanza entre dos términos o cosas distintas.

e).- El despido justificado o injustificado del trabajador y que derecho tiene a su prima de antigüedad.

La fracción III en el segundo párrafo dice, que se pagará la prima de antigüedad a los trabajadores que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Entre las causas de justificación por las que un trabajador puede ser despedido de su empleo son las siguientes: incurrir el trabajador durante sus labores 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 en defensa propia; cometer actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo, así como que el trabajador ocasione perjuicios materiales en los bienes donde labora ya sea por negligencia o dolosamente; que revele el trabajador secretos de fabricación o dé a conocer asuntos de carácter reservado siempre y cuando perjudiquen a la empresa, y que tenga tres faltas de asistencia

Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, artículo 47.

en un lapso de 30 días, que no obedezca el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; cuando el trabajador no adopte las medidas preventivas o siga el procedimiento indicado para evitar accidentes o enfermedades; si el trabajador va a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o enervante, salvo que en este último caso haya prescripción médica, y que deberá dar a conocer al patrón; cuando haya una sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, siempre y cuando impida la relación de trabajo.

En la última fracción del artículo 47 del Código Laboral el legislador dijo que las relaciones de trabajo podrán terminarse por causas análogas a las establecidas en el mencionado artículo, siempre que sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón tiene la obligación de dar al trabajador-aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión laboral.

En los casos enunciados con anterioridad, la prima de antigüedad se computará a partir de la fecha en que entre en vigor la Ley Laboral, es decir el 1.º de mayo de 1970, esta aplicación de la ley es arbitraria, en virtud de que el artículo 123 constitucional considera antigüedad el tiempo que ha transcurrido desde que el trabajador obtuvo su empleo, por lo que el maestro Trueba-

Urbina en su Teoría Integral da a entender "que es superfluo hablar de retroactividad en sentido político frente a esta teoría, ya que la antigüedad es una garantía social mínima de carácter reivindicatorio en relación con el régimen de explotación del hombre por el hombre, desde la Colonia que aún subsiste hasta nuestros días".

Por justificación se entiende aquella prueba convincente de una cosa, por consiguiente el término injustificación, es cuando faltan razones para llevar a cabo una acción, que en este caso sería el despido de un trabajador, por ejemplo cuando un trabajador demuestra tener capacidad para laborar en cierta actividad y por consiguiente tiene derecho a conservar su empleo, pero a pesar de esto el patrón lo despide argumentando incapacidad.

La fracción V del artículo 5o. Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo dice que: "Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entra 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 entra en vigor esta ley".

Nuevo Derecho del Trabajo del maestro Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S. A., Edición 1972, página 315.

Respecto al primer párrafo del inciso en estudio, ya no tiene objeto analizarlo ya que transcurrió el año en que entró en vigor esta ley; ahora bien el párrafo segundo hace mención de - que se pagará la prima de antigüedad a partir de que entra en vigor la Ley Laboral, diciendo que cualquiera que sea la fecha de la se paración, más no indica si está es justificada o injustificada, y que conforme al artículo 18, se interpretará lo más favorable para el trabajador, consiguientemente el trabajador tendrá derecho a per cibir la prima de antigüedad independientemente de la justificación o injustificación.

f).- En que casos procede la prima de antigüedad.

El Tribunal Colegiado de Circuito en materia laboral, ha dejado establecido que el pago de la prestación de antigüedad, - solamente proceden en los casos siguientes:

I.- Cuando de conformidad con el artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III; que dice, "si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el - laudo pronunciado, la Junta: (fracción III) procederá a fijar la - responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformi - dad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II que di ce: respecto a las indemnizaciones del artículo 49 de la misma -- ley, en el cual el patrón quede eximido de la obligación de reins talar al trabajador solo mediante las indemnizaciones del artículo

50 de las siguientes fracciones:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo in determinado la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años prestados.

El siguiente caso de la procedencia de la prima de antigüedad es cuando conforme al artículo 431 de la Ley Federal de Trabajo en vigor, que dice: "el sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la sus pensión.

Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de 30 días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no lo reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50, que como anteriormente se transcribió, cuya fracción III dice: "además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, (fracciones I y II del artículo 50) en el importe de tres meses de salario y

en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta - que se paguen las indemnizaciones".

El artículo 427 dice cuales son "las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de ministración por parte del estado - de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas - con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que - aquellas sean indispensables".

El tercer caso de la procedencia de la prima de antigüedad según el Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Laboral, es cuando de acuerdo con el artículo 439 que dice: "cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes (procedimientos especiales ante -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje). Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario más veinte días por cada año de servicios prestados por la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor a la PRIMA-DE ANTIGÜEDAD A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 162".

El Tribunal Colegiado dice: " de la mencionada ley - con motivo de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, el patrón hace una reducción de personal, teniendo los trabajadores reajustados derechos a aquella prestación".

El cuarto caso de la procedencia de la prima de antigüedad "es cuando de conformidad con el artículo 49 de la propia - Ley Federal de Trabajo, que con anterioridad se transcribió, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador."

El siguiente caso en el cual procede la prima de antigüedad es en los términos del artículo 52 de la Ley Federal de-

Trabajo, que dice: "el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50".

También procederá la prima de antigüedad, "cuando el trabajador es despedido sin causa justificada y opta por el pago de la indemnización constitucional de tres meses de salario, pues este supuesto es equiparable a la hipótesis en que el trabajador se separa de su trabajo por causas imputables al patrón, por lo tanto al no estar comprendido algún caso en los supuestos anteriores, deberá concluirse negando el amparo y la protección de la justicia federal".

Amparo directo 574/71, Julio Ruiz Aranda. Unanimidad de votos. 26 de noviembre de 1971. Ponente Enrique Chan Vargas.

Amparo directo, 622/71, Ismael Aguirre Aldrete, 14 de enero de 1972, Unanimidad de votos. Ponente Enrique Chan Vargas

Amparo directo 691/71. Raúl Rodríguez Gamez, 28 de enero de 1972. Unanimidad de votos. Ponente Enrique Chan Vargas.

Amparo directo 290/72. Trinidad Salazar Pando, 25 de agosto de 1972. Unanimidad de votos. Enrique Chan Vargas.

Amparo directo. 521/72. Gerardo Villanueva C, 23 de octubre de 1972. Unanimidad de votos, Enrique Chan Vargas.



Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Presidente Alfonso Guzmán Neyra, al terminar 1972; tercera parte, sala auxiliar, colegiados y defensoría de oficio.

Tribunal Colegiado de Circuito del 8o. circuito.

## CONCLUSIONES .

1.- Desde que el hombre se organiza para llegar a un determinado fin, se percató de que puede hacer laborar a sus semejantes y por lo tanto explotarlos, así la humanidad ha evolucionado hasta nuestros días; en este desarrollo ha habido varias formas de trabajo, así como la esclavitud, en la cual el hombre es explotado por el hombre sin que hubiera normas que protegieran al desposeído, después surge el feudalismo en donde también existe la explotación del hombre, hasta nuestros días en que vivimos en una etapa capitalista con las mismas características que he mencionado y después quizás pueda surgir el socialismo, en el cual el producto del trabajo de todos los que integran la comunidad será repartido, pero con la condición y de acuerdo con el trabajo que realizó cada uno de sus miembros, no sin antes haber deducido todos los gastos que el interés común haya demandado, por lo tanto este sistema no origina que haya exceso de trabajo, explotación del trabajador ni plusvalía.

2.- Ahora bien, el derecho del trabajo es un freno para los dueños de los bienes de la producción, es un derecho social y tiene como fin el beneficio colectivo de la clase trabajadora.

3.- En las épocas de la esclavitud y en el feudalismo, no hubo normas de derecho que protegieran verdaderamente a la

clase laborante, y por lo tanto los abusos e injusticias eran lo más común.

4.- De la tesis de Carlos Marx, se deduce que si el sistema en que vivimos no es modificado con fines colectivos, surgirán crisis económicas, que podrán llevar al caos el sistema capitalista, por su mala organización económica, y por lo tanto el derecho del trabajo que es un derecho obrero, deberá ser aplicado en toda su extensión y no en beneficio de la clase patronal.

5.- Las causas de rescisión del contrato laboral - sin responsabilidad para el patrón, deben ser estudiadas con mucho cuidado por éste último, con el objeto de evitar injusticias entre la clase obrera y así respetar los principios del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo.

6.- La prima de antigüedad, es un derecho que por primera vez aparece en México, en la Ley Federal del Trabajo, del cual solamente gozan los trabajadores de planta; fue creado por las prácticas y realidades laborales derivadas de algunos contratos colectivos, que le dieron al legislador la idea de que este beneficio debería ser a nivel de toda relación laboral.

7.- La prima de antigüedad es un derecho autónomo, - en virtud de que con el simple transcurso del tiempo, se va formando el fondo de dicha prima, es un salario diferido que tiene el trabajador en el momento que se retira de la empresa o bien sea -

por causa justificada o injustificada, así como en caso de muerte, en este último ejemplo se les pagará a los beneficiarios.

8.- El legislador en el momento en que creó la prima de antigüedad, pensó en el beneficio del trabajador y al mismo tiempo que si no se reglamentaba dicha prima, podría afectar gravemente a la empresa en su aspecto económico, ya que un retiro voluntario y masivo de trabajadores, podría traer como consecuencia fuertes pagos por concepto de prima de antigüedad.

9.- En el momento en que entró en vigencia la Ley Federal del Trabajo de 1970 se presentaron algunos problemas con respecto a la antigüedad del trabajador y a su vigencia del mencionado código, entendiéndose por la primera, como el transcurso del tiempo en que un trabajador presta sus servicios a una empresa, y por la vigencia que consiste en el momento en el cual sería obligatoria la ley.

10.- Es importante saber desde que momento se va a tomar en cuenta la antigüedad de un trabajador, en virtud de que en el artículo 162 de la mencionada ley, dice que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores de planta que se separen voluntariamente de su empleo, pero con la condición de que tengan quince años de laborar en la empresa cuando menos.

Ahora bien el artículo 14 constitucional en su primer párrafo dice: "a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuj

cio de persona alguna".

Con base en el párrafo mencionado, no se aplicó la prima de antigüedad a los trabajadores que ingresaron a trabajar antes de que entrará en vigencia la Ley Laboral que nos rige.

Visto lo anterior, yo opino que el derecho del trabajo tiene como fin el conseguir el equilibrio y la justicia social y sobre todo proteger al trabajador y no a un pequeño grupo de personas.

## I N D I C E .

### PROLOGO.

#### CAPITULO I. EL DERECHO DEL TRABAJO PAGINA 1

- a).- En la Edad Media
- b).- En la Epoca Colonial
- c).- En la Independencia
- d).- En la Revolución Mexicana
- e).- Estudio comparativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y la Nueva Ley - Federal del Trabajo de 1970.

#### CAPITULO II. EL TRABAJO VISTO POR CARLOS MARX PAGINA 26

#### CAPITULO III.- CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO LABORAL PAGINA 53

- a).- Análisis del Artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo
- b).- Análisis de la Fracción XXVII del Artículo 123 del apartado "A" de la Constitución Mexicana de 1917.

#### CAPITULO IV.- ANALISIS DEL ARTICULO 162 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PAGINA 89

- a).- La antigüedad del trabajador y los de rechos que se adquieren con el tiempo
- b).- Del retiro voluntario con base en la prima de antigüedad.
- c).- La prima de antigüedad en caso de muerte.
- d).- La separación justificada del trabajo, y la prima de antigüedad.
- e).- El despido justificado o injustificado del trabajador y que derecho tiene a su prima de antigüedad.

### CONCLUSIONES

PAGINA 117

## BIBLIOGRAFIA

BURGOA ORIHUELA IGNACIO

Las Garantías Individuales

Quinta Edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1968

CUEVA MARIO DE LA

Nuevo Derecho del Trabajo

Segunda Edición. Editorial Porrúa, S. A., Edición 1974

CASTORENA J. JESUS

Manual del Derecho Obrero

Quinta Edición. México 1971

GARCIA MAYNES EDUARDO

Introducción al Estudio del Derecho

Vigésima primera edición

Editorial Porrúa, S. A., México 1973

GOMEZ GRANILLO MOISES

Breve Historia de las Doctrinas Económicas

Primera Edición. Editorial Esfinge, S. A.

México 1967

MARX CARLOS

El Capital. Tomo I

Séptima Edición. Editorial Fondo de Cultura Económica

México 1973

TRUEBA URBINA ALBERTO

Nueva Derecho del Trabajo

Segunda Edición. Editorial Porrúa, S. A. Edición 1972

TRUEBA URBINA ALBERTO

El Nuevo Artículo 123

Segunda Edición. Editorial Porrúa, S. A. Edición 1967

TRUEBA URBINA ALBERTO

TRUEBA BARRERA JORGE

Comentarios de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970

Editorial Porrúa, S. A., México. 1973