



**Inclusión de los Derechos de Empleados de las
Instituciones de Crédito y Organizaciones Au-
xiliares en la Ley Federal del Trabajo**

T E S I S

Que para obtener el título de :

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

VICTOR MANUEL ZENTENO HIDALGO





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.

LA REALIZACION DE LA PRESENTE TESIS
ESTUVO BAJO LA DIRECCION TECNICA --
DEL SEÑOR DOCTOR EN DERECHO DON,

JUAN ESTRELLA CAMPOS

PROFESOR TITULAR DE LA FACULTAD DE
DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO.

A la memoria de mi padre, señor MANUEL CENTENO JIMENEZ

Por todos sus sacrificios y total entrega,
siendo siempre ejemplo de honradez de --
Integridad y de buenos principios, todos -
ellos sólidos cimientos que han hecho posi-
ble la culminación de un anhelo.

A mi madre, señora RITA HIDALGO DE CENTENO

Con eterno y profundo cariño
por haberme dado la vida,

A mis hermanos: MARIA ELENA, ERNESTO, HECTOR Y VICTOR HUGO

Con todo mi cariño,

A mi esposa, señora MARIA TERESA VILLEGAS DE ZENTENO

Gracias por la valiosa ayuda para la
culminación más grande de mi vida.

A mis Hijas, Elisa, Ma. Teresa, Erika e Iliana

Con la esperanza de que algún día
puedan llegar a este momento.

A mis sobrinos, Xiomara, Katy, Ibone y Víctor Hugo.

Con cariño.

Al personal del Banco de Comercio S. A.
Departamento de Cartera.

Gracias por su desinteresada ayuda.

A todo el personal del Bufete.

Hernández Neme, y en especial al
señor Licenciado Marcelo Hernández Neme,
como una muestra de agradecimiento por -
haberme permitido y ayudado en la iniciación
de mi vida práctica profesional.

INCLUSION DE LOS DERECHOS DE EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES
DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES EN LA LEY FEDERAL DEL -
T R A B A J O .

I N D I C E .

PREFACIO.

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO.- Evolución Histórica en Materia de Trabajo
en los países extranjeros.

- a).- Historia del Trabajo en el Mundo antiguo.
- b).- La Esclavitud Origen y justificación.
- c).- Babilonia.
- d).- Israel.
- e).- Egipto.
- f).- Grecia.
- g).- Roma.
- h).- El Industrialismo y las Condiciones de Trabajo.
- i).- De la Revolución Francesa a las Revoluciones Europeas de la Primera Mitad del Siglo XIX.
- j).- Primera Mitad del Siglo XIX.
- k).- Epica de Bismarck.
- l).- Las Doctrinas Sociales y el Derecho del Trabajo.
- ll).- Socialismo Utópico.
- m).- El Materialismo Histórico.
- n).- Intervencionismo de Estado.
- o).- El Socialismo de Estado.
- p).- La Doctrina Social de la Iglesia Católica.

CAPITULO SEGUNDO.- Evolución Histórica en Materia de Trabajo
en México.

- a).- La Legislación de los Estados.
- b).- La Ley del Trabajo en Veracruz.
- c).- La Legislación del Distrito y Territorios Federales.
- d).- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- e).- Los proyectos del Congreso de la Unión para el Distrito y Territorios Federales.
- f).- La Reforma Constitucional de 1929.
- g).- Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.
- h).- Las Últimas Reformas.

CAPITULO TERCERO.- Comentarios al Artículo 123 Constitucional.

CAPITULO CUARTO.- Comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO QUINTO.- Necesidad de Reglamentar el Trabajo de los -
Empleados Bancarios, dentro de la Ley Federal
del Trabajo.

CAPITULO SEXTO.- Consideraciones.

CONCLUSIONES.

P R E F A C I O

HONORABLE JURADO:

Me es grato presentar a vuestra consideración este trabajo en el que encontrarán el fruto de sus enseñanzas. Dada la aparente novedad que presenta el tema que no fué fácil, pero que durante su elaboración surgieron innumerables problemas, sin embargo se fueron superando hasta la culminación del mismo.

Considero pertinente informar que más que un trabajo de investigación, este estudio, con todos sus defectos, viene a significar para mí una satisfacción, una meta y un resultado surgido como consecuencia de un esfuerzo personal que, aunados a la colaboración de mis maestros y a compañeros de Trabajo, vinieron a presentar la máxima aspiración deseada por todos aquellos que tenemos la dicha de ingresar a una Universidad con el fin de prepararnos intelectualmente para poder servir cada día más a nuestros semejantes.

VICTOR MANUEL ZENTENO HIDALGO.

I N T R O D U C C I O N .

En este somero análisis vengo a tratar un tema que a mi juicio, trae innumerables beneficios, a los empleados de las instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, porque influye notablemente en la vida económica de nuestro país; - en su contenido, estudio la actividad bancaria y su importancia para cualquier grupo humano.

Me he permitido afirmar que ésta actividad, ha influido en forma considerable en la vida actual nuestra, ya que las Instituciones financieras, los bancos y sus organizaciones - auxiliares, regulan en forma indirecta toda actividad laboral de cualquier estado capitalista.

Y así podemos citar como ejemplo, la Implantación de la semana de cuarenta horas que la mayoría de las Instituciones privadas, Industriales y aún el propio gobierno, que constituyen fuentes de trabajo en nuestra nación, han procurado imitar.

Por lo tanto, siendo éste hecho entre otros muchos, la razón por la cual considero de suma importancia para el desarrollo económico del país la inclusión de los derechos de empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares en la Ley Federal del Trabajo.

VICTOR MANUEL ZENTENO HIDALGO.

CAPITULO PRIMERO
Evolución Histórica en Materia
de Trabajo, en los Países Ex-
tranjeros.

Historia del Trabajo en el Mundo Antiguo.- Siempre ha habido al paso del tiempo, dos grupos antagónicos, - que representan las fuerzas vivas de toda sociedad; así tenemos que en la antigüedad, hasta nuestros días han existido grupos con diferentes nombres según el tiempo vivido, -- ejem: dueño y esclavo; patricios y plebeyos (en Roma); amos y colonos al finalizar la edad media; señores y siervos durante el Feudalismo; maestros y compañeros en la etapa corporativa; propietarios y obreros, al proclamarse la libertad de trabajo en la Revolución Francesa, empresarios y trabajadores en la época actual.

La Esclavitud Origen y Justificación.- Ya autores tan famosos esclarecidos, justificaban el estado que -- guardaban los esclavos; y así lo señalan expresamente Platón y Aristóteles, éste en su famosa obra "LA POLITICA", -- y más tarde fué Spencer, quien si no justificó tal estado -- sí expuso sus razonamientos entre otras cosas, que estos -- (refiriéndose a los esclavos) tenían techo y comida asegurada. Quizás autores tan famosos, fueron influenciados por el medio ambiente vivido, a pesar de que en la actualidad se repudia tal situación, desde cualquier punto de vista que se vea.

Babilonia.- Dos mil años antes de la era cristiana, el Rey Hammurabi promulgó un notable código que consta de un prefacio de 282 artículos y un epílogo, Sostiene otras disposiciones jurídicas, pero lo que nos interesa es -

el aspecto laboral y reglamentaba el trabajo, el salario mínimo y el aprendizaje.

Israel.- La Biblia contiene fragmentos de la legislación laboral. "DEUTERONOMIO" prohíbe negar el jornal al pobre y al forastero que mora en la tierra y en las ciudades de los hebreos. El salario que pagará cada día antes de ponerse el sol. En el "TALMUD", se descubren algunos precedentes de la Indemnización por accidentes de trabajo.

Había dos clases de trabajadores, distintos de los esclavos; los artesanos cuyas prestaciones pueden ser equiparables a la Locación de Servicios y a los de Obra; ejercían oficios realmente libres; y el segundo grupo de trabajadores era el de los jornaleros, ocupados en continuidad y con preferencia en las siembras y en las siegas.

Egipto.- Hacia la deudécima dinastía de los faraones, existían en las proximidades del Río Nilo hombres esclavos; mientras que por tanto en la ciudad hombres libres protegidos por un tribunal del Rey, dentro de los cuales se encontraban los siguientes grupos: orffices, albañiles, embalsamadores, etc; que podían disponer de esclavos y esclavas propios. Había o existían los oficios libres también, tales como los barberos, armeros y cantores.

Grecia.- Como principales fuentes de trabajo encontramos la agricultura, el comercio y la guerra. El principio del trabajo se afirma ya en la constitución, que Teseo

y Solón dictaron para los atenienses. Los oficios manuales los desempeñaban los extranjeros y esclavos, estos además realizaban quehaceres domésticos, velaban por la seguridad de las familias y hasta trabajaban para terceros pero en exclusivo provecho de los dueños.

Eran tratados sin dureza, por considerarlos de la familia del amo y participar en el culto de los dioses del hogar.

Roma. - Respecto a la legislación laboral, este país conoció: a) la esclavitud; b) del régimen de las corporaciones con sus peculiares "colegios"; c) la servidumbre; d) el colonato y e) el trabajo libre o asalariado.

Debido a la gran cantidad de esclavos, que obtenían de sus frecuentes guerras, le dieron preferencia a la agricultura y descuidaron la industria y el trabajo artesano. En Principio el amo contaba con todos los derechos sobre el esclavo, incluso matarlo, su único deber era alimentarlo. Poco a poco fueron estos adquiriendo ciertos derechos, como por ejemplo el peculio o pequeño caudal que se les permitía; dedicarse al comercio, la banca y artes mecánicas, con ello alcanzaban la manumisión y la ciudadanía.

Sobre este punto, el doctor Mario de la Cueva nos comentaba que, en Roma se encontraban los llamados COLEGIOS ARTESANOS DE ROMA, que han dicho los predecesores del Derecho del Trabajo, pero en una forma mutualista y de religión y a pesar de que se les permitió a dichos colegios formar -

estatutos, continuó predominando el espíritu religioso y mutualista, sobre el profesional.

En la edad media se crearon las CORPORACIONES que eran gremios de maestros, compañeros y aprendices, que defendían los intereses propios y de la ciudad, pues fabricaban conforme a su especialización y no podían dedicarse a otro trabajo. Basta citar un ejemplo para comprender mejor las corporaciones de sastres, solo podían vender trajes nuevos; los trajes viejos correspondían al ropavejero; de ahí que producían lo necesario para el vecindario y además la transmisión del oficio era hereditaria.

Pero al advenir el descubrimiento de América, la tecnificación, las invenciones etc; fué necesario desarrollar todos los implementos de producción y dar la libertad de trabajo, que era necesario, para estar acorde, con el desarrollo de todas las actividades, que fueran posibles dentro de un país determinado; con lo cual de hecho nace el capitalismo y las pequeñas empresas de embrión.

Además fué necesario suprimir las corporaciones-- tras de grandes intentos para lograr la libertad de trabajo; entre otras cosas apoyados por el, o mejor dicho, por los pensamientos económicos y filosóficos de la época. De hecho las corporaciones se vinieron a debilitar más con el Edicto de Turgot, dado en Francia en el año de 1776, que estableció la libertad para ejercer el comercio, las artes y los -

oficios. La ley de 17 de marzo de 1791, estableció la liber tad en sí misma considerada y la Ley Chapelier, que prohibió que se sindicalizaran los trabajadores o sea que prohibió el DERECHO DE ASOCIACION.

Después de la Revolución Francesa, la que proclama la libertad del hombre, en varios aspectos de su propia vida, garantizada por la aplicación del derecho, el respeto de sus semejantes y del Estado; EL HOMBRE ES EXPLOTADO POR EL HOMBRE, se crea la concentración de riqueza (oro) en los países más adelantados, por la venta de sus productos a otros países (comercio exterior), Por ello al proclamarse la liber tad del hombre tiene ya el derecho de escoger su oficio, arte o profesión, sin más trámite, que pedir el permiso corres pondiente y pagar el impuesto respectivo.

El industrialismo y las Condiciones de Trabajo --

A fines del siglo XVIII y a principios del XIX, encontramos un cuadro obrero desolador, ya que la entrada de las máqui-- nas a las fábricas provocó desempleo y miseria, acentuada -- por la contratación de mujeres y niños. Posteriormente al -- Proclamarse la Revolución Francesa puede considerarse y de -- hecho así sucedió, fué peor para ellos; ya que la famosa y -- célebre frase "Laissez Faire, Laissez Passer", deja hacer, de ja pasar "el Estado no intervino para nada, menos aún regu-- lar las condiciones de trabajo; así los trabajadores se con-- tratában por miseria (hambre), sufriendo vejaciones de toda-- indole el horarios de las labores de trabajo eran de 12 a 15

horas diarias, etc; o sea que proclamaron su libertad, pero crearon el caos obrero en toda su plenitud, que a pesar de decirse iguales ante la ley (obrero y patrón) de hecho no sucedio de tal manera.

Aparece la legislación civil, regulando las relaciones de trabajo el Código de Napoleón por primera vez el año de 1791 dicha relación la asemejaban al contrato de arrendamiento, a pesar de como se dijo líneas arriba, se proclamó de que la ley era igual para todos, no fué así principalmente redundan en su perjuicio o sea de los trabajadores los siguientes tres puntos básicos en toda relación de trabajo: salario, jornada de trabajo y duración del contrato.

De la Revolución Francesa a las Revoluciones Europeas de la Mitad del Siglo XIX. - En esta época destaca primordialmente el hecho de que basados en encuestas y estudios sobre la clase laborante, se llegó a la conclusión de que ésta se encontraba en las peores condiciones de vida; abarcando inclusive a los menores de edad y a las mujeres y quienes gracias a esos estudios, lograron que se dictara la primera ley del Trabajo en el año de 1839; en la cual aunque se ve claramente que su legislación se refería al aspecto asistencial de la clase trabajadora, grande fué su ayuda implicó el inicio, de que se crearan mejores oportunidades de vida para el trabajador y en especial para los menores de edad y las mujeres, principalmente sobre el trabajo de minas y el industrial. Para destacar mejor este antecedente, -

cabe mencionar a Prusia, país eminentemente político, que subrayó la importancia que tiene los trabajadores en la economía del país, al señalar que "la utilización del trabajo de los niños, agota prematuramente el material humano y no está lejano el día en que la clase trabajadora no tenga otro sustituto, que una masa físicamente degenerada".

Otro hecho que vino a favorecerlos, fué el darles el derecho al voto, y con ello se crearon mejores condiciones de vida para ellos y sus familias.

Primera Mitad del Siglo XIX:-En esta época destacan principalmente dos cosas; primero, el progreso de las máquinas y el desarrollo del capitalismo; y segundo, sucesos de importancia que habrían de influir definitivamente, en el curso del derecho del trabajo. Por ello, debido a esos factores, se acentuó definitivamente, el cada vez mayor aislamiento, entre los dos grupos sociales clásicos de toda colectividad capitalista: la Burguesía y el Proletariado. Para esta época todavía existen reminiscencias de la Revolución Francesa, es decir del liberalismo. Por ello fué necesario buscar la libertad de acción y después la asociación, para ir logrando poco a poco todas y cada una de las instituciones que contiene la actual Ley Federal del Trabajo.

Epoca de Bismarck. - En esta época, Inglaterra era la que aventajaba a todos los países europeos; ya que -- éstos apenas se estaban reponiendo de las guerras, en cambio Inglaterra tenía controlado el mercado de producción, de exportación, etc. Pero Alemania tuvo en Bismarck a un hombre - que supo dar a la ley una interpretación correcta y adecuada en cuanto a la relación individual del trabajo y visión general de las industrias y así opuso el liberalismo francés - capitalista, su "Intervencionismo de estado" creada con una doble función; a) protección a la industria en la competencia con los productores extranjeros y b) intervención en los problemas internos.

Bismarck, creó una ley laboral en su más alta - concepción superando todas las legislaciones de esa época, en cuanto se refiere a la relación individual y culminó su obra con la creación del Seguro Social, institución que estableció tal como ahora se conoce prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y sus familiares. Pero cabe hacer notar que este autor y con él casi todos los pueblos de Europa, se vieron influidos por el manifiesto comunista y por las ideas de Fernando Lasalle. Es decir, el manifiesto comunista que dic tó Carlos Marx, en el año de 1848; con ella la clase laborante empezó a tener conciencia de grupo (asociación), es así co mo en el año de 1864 se reconoce el derecho de asociación y se derogan los artículos que penaban. Con ello se empezaron a forjar movimientos, principalmente en Inglaterra y - --

Alemania, quienes con la creación de sus sindicatos no cejaron hasta conseguir los contratos colectivos de trabajo.

El período comprendido entre las dos guerras mundiales, es donde empieza el franco desarrollo del Derecho Laboral, por las siguientes razones: se crea la licitud de huelga y el derecho positivo, o sea que ya no se despiden a los trabajadores por hacer uso de ella, se abandona definitivamente la relación individual, se crean las primeras materias sobre su estudio en diversas Universidades de los diferentes países del mundo; se crea la organización Internacional del Trabajo (O/I/T), y gracias a su intervención directa y decidida en la mayor parte de los países del mundo se encuentran plasmadas en sus respectivas leyes laborales mejores condiciones de vida para el trabajador y su familia, como por ejemplo: vacaciones, pago de las mismas, descanso obligatorio de un día por semana, etc. Asimismo para resolver, los conflictos laborales, se crearon las primeras Juntas de Conciliación, establecidas claro está, de diferente modo a las de la actualidad, en su organización, funcionamiento y denominación.

Después de la Segunda Guerra Mundial se comprobó que los pueblos habían adquirido conciencia de grupo y fue por ello que no desapareció la O.I.T.. Los pueblos aun totalitarios como Italia y Alemania, reconocieron los derechos sociales de los trabajadores y así después de un estudio so

bre sus Constituciones se aprecia que aceptan las declaraciones hechas en favor de los trabajadores y que reconocían los demás estados. Además se contempla en esta época la -- tendencia a que cree un derecho internacional del trabajo - aplicable a todos los países del mundo, para un mejor y más rápido desarrollo de todos ellos.

10.- Las Doctrinas Sociales y el Derecho del Trabajo.- Socialismo Utopico.- Los escritores de esta tendencia contra el régimen defectuoso capitalista, de la injusticia de la propiedad privada y la necesidad de una reforma social, sostenido por el socialismo científico, sus autores fueron Marx y Engels.

Los utopistas sostuvieron erronamente:

1.- Que voluntariamente se hiciera el cambio de régimen, por parte de los burgueses; hubo sus excepciones como Saint Simón y Blanqui y 2.- Haber formulado planes fantásticos, que muy poco se diferenciaban de las viejas utopías de Tomás Moro y Tomaso Campanella.

Lo que es indudable es que estos socialistas, fueron los iniciadores del Derecho del Trabajo. Al nombre de Robert Owen, va unida la formación de los primeros TRADE--UNIONS en Inglaterra y fué inspirador de los Reglamentos de Fábrica. A Fourier el principio del derecho a trabajar, -- La crítica del socialismo utópico al derecho de propiedad-

y a la explotación de que el proletariado, mujeres y niños, eran víctimas, sirvió fundamentalmente para despertar la conciencia de la burguesía e induciría a un trato más humano, hacia los obreros.

2o.- El Materialismo Histórico.- Ya desde el siglo pasado sostuvo el socialismo la desaparición de la propiedad privada y por consiguiente la socialización de los elementos de la producción. La base más firme de esta manera de pensar, ha sido la doctrina de Marx y Engels y de ahí que pueda sostenerse, que todo socialismo auténtico, es marxista. Quien quiera conocer el verdadero pensamiento de Marx debe recurrir a los textos originales.

El marxismo ha sido dividido en tres partes: Posición Filosófica, explicación de las leyes sociales y táctica a seguir para obtener la destrucción del sistema capitalista. Asimismo encontramos que la diferencia, del materialismo francés y del de Marx, estriba en que el primero, es una filosofía del entendimiento y el de Marx de acción; por eso se dice que el primero es de espectador y el segundo de actor.

La frase final del Manifiesto comunista, que dice: "Proletarios de todos los países, unidos en la lucha -

contra la destrucción del capitalismo", ha sido quizás la mayor influencia que han tenido las masas para luchar contra el capitalismo, además de que ya habían conocido el manifiesto comunista.

Otro hecho que destaca es el análisis de la plusvalía en la producción de mercancías; por razón natural el hombre siempre ha buscado, ganancias y la clase trabajadora, debe velar por un mínimo de condiciones para la prestación del servicio.

El marxismo, es una explicación del Derecho del Trabajo desde el punto de vista del proletariado y desempeña en la actualidad un papel fundamental en los movimientos sociales. Independientemente del valor científico que pueda tener el marxismo, no se le puede aceptar, como una explicación integral del Derecho del Trabajo, menos del Derecho Mexicano, ya que ni el Artículo 123 de la Constitución ni el capítulo de garantías individuales, permiten una política de destrucción de la propiedad privada.

3o.- Intervencionismo de Estado.- Con el nombre de Intervencionismo de Estado, designamos todas aquellas doctrinas que rechazan los principios del individualismo y afirman que toca al Estado intervenir en diversas formas, en el fenómeno económico. El intervencionismo de estado se perfiló como una defensa de las clases sociales, pero estas defensas -

correspondían a las características del tiempo de Bismarck, y si bien comprendían a las dos clases se ejerció teniendo en cuenta que la grandeza del país exigía la prosperidad de la clase patronal; por ello se negó la existencia del proletariado como clase.

La doctrina alemana del Estado opuesta a la concepción democrática francesa, fué elaborada por Laband y Jellinek, quienes aún cuando rechazaron la concepción filosófica de Hegel, respetaron su construcción ideológica.

Esta doctrina no pudo subsistir apartada de la filosofía hegeliana, carecía de todo apoyo y no tardó el positivismo en marcar la contradicción y en difundir las ideas realistas, que tan brillantemente expusieron Seydel y Duguit.

Esta posición alcanzó un éxito extraordinario en la mayor parte de los países y ofrece diferentes matices, descansando en un principio fundamental: "la necesaria participación del Estado en los fenómenos de la producción y distribución"; con el doble propósito de impedir la explotación de una clase y de evitar el caos a que condujo la economía liberal.

4o.- El Socialismo de Estado. - El socialismo de Estado es una mezcla de varias ideas, e intenta ser un correctivo a las tendencias radicales, se señala como precursores a Rodbertus y a Lasalle, más la teoría fué expuesta -

en forma definitiva por Sehemoller en el Congreso celebrado en Eisenach, por los profesores de las Universidades Alemanas el año de 1872 y por este origen se le ha denominado -- también, Socialismo de Cátedra.

En el fondo de esta doctrina, se encuentra las mismas ideas alemanas, que encontramos acerca del Estado adicionadas con los principios románticos, especialmente Muller y los de la Escuela Histórica.

El socialismo de estado se aparta del liberalismo pero difiere también del intervencionismo y del colectivismo del primero en cuanto no asigna al estado un simple papel regulador o protector de los intereses de los particulares o de las clases, sino que quiere una economía dirigida de manera integral por el Estado, y del segundo, por cuanto respeta la propiedad privada.

El socialismo de Estado como el marxismo y el intervencionismo, ha ejercido considerable influencia en la -- evolución del Derecho del Trabajo, lo que se explica tomando en cuenta el brillo de las ideas de sus precursores, y el desarrollo que los profesores alemanes, entre ellos Wagner, le dieron en sus cátedras Sombart mismo, puede quedar incluido en esta tendencia. La reivindicación del producto íntegro del Trabajo y la limitación de las utilidades tenían que repercutir en el mejoramiento del proletariado e iniciaron la-

tesis de la participación de los obreros en las utilidades de la empresa.

50.- La Doctrina Social de la Iglesia Católica.-

El fundamento contemporáneo de la doctrina se encuentra en la Encíclica del Papa León XIII, dada en Roma el 15 de Mayo de 1891, con el nombre de Rerum Novarum. Cuarenta años-después, el 15 de mayo de 1931, expidió el Papa Pío XI, la Encíclica Cuadragésimo Anno, cuya finalidad fué aclarar, - las dudas surgidas en la interpretación de la Encíclica - de León XIII y analizar las nuevas cuestiones que ofrecía - el problema social.

La Iglesia tiene razón cuando afirma, que la crisis que padecemos es de naturaleza moral y que poco se lograra sin la reforma de las costumbres; pero como reconoce el Papa León XIII nuestra crisis es también social y económica. En consecuencia la transformación del mundo únicamente resulta de la conjugación de esos tres factores, será imposible e inútil exigir de los trabajadores una conducta moral justa cuando se les hace víctimas de injusticias.

Pensamos que la doctrina social católica no proporciona una solución al problema contemporáneo; no obstan

te que desde los tiempos del padre Suárez, pudo sostener la Iglesia que no existe un régimen jurídico único, válido para siempre y que el derecho está condicionado por las realidades históricas y que, en consecuencia, lo que tiene validez en una época deja de tenerla cuando varían las circunstancias; no ha sabido evolucionar para encontrar el principio que resuelva la crisis actual; pensamos que le ha faltado a la Iglesia el genio de Santo Tomás para enfrentarse al marxismo.

CAPITULO SEGUNDO

**Evolución Histórica en Mater
ria de Trabajo en México.**

A groso modo podríamos decir, que México tuvo como ley que sobresale en la época de la colonia, las famo--sas "Leyes de Indias" que entre otras disposiciones conteni--an las siguientes: Jornada de Trabajo, salario mínimo, -pago de salario en efectivo, prohibición de las tiendas de rayas, etc.

En el Constituyente de 1857, estuvo a punto de -nacer el Derecho del Trabajo, y fué Vallarta el que susci--tó el debate sobre el mismo, pero confundió el problema de la libertad de la Industria, con el de la protección del -trabajo, y esto hizo que el Constituyente, desviara su a--tención y votara en contra. El error consistió en creer --que la no intervención del Estado, en la organización y --vida de las empresas, a lo que se les dió el nombre de li--bertad de las Industrias, exigía que la relación de traba--jo quedara por lo tanto sin reglamentación.

Pero nuestro Código Civil trata el Contrato de -Obra, que reunió en un solo título, los contratos de: a) -Servicio Doméstico, b) Servicio por Jornal, c) Contrato de Obras a Precio Alzado, d) De los Porteadores y alquilado--res, e) Contrato de aprendizaje y f) Contrato de Hospedaje.

Hay que hacer notar que Nuestro Código Civil, -superó al Francés, en cuanto se refiere a equidad e igual--dad, entre trabajadores y patrones y que además hizo resal

tar, que dicha relación de trabajo, no podría equipararse a un contrato de arrendamiento, tal como se concebía en esa época.

Casi no había asociaciones u organizaciones obreras y además para resolver algunas cuestiones, no había tampoco Juntas, pero tenemos como movimientos huelguísticos -- importantes de los trabajadores, los siguientes: El de Río Blanco, el de Santa Rosa y el de Nogales. Pero propiamente el Derecho del Trabajo Mexicano, nació con la Revolución -- Constitucionalista, pero hay cosas que no pasan desapercibidas, como son algunas disposiciones (legislación), referentes a nuestro tema y que sientan el precedente de nuestro -- Derecho Laboral.

Nuestro Derecho Civil solo consignaba, el principio de la responsabilidad de la culpa; pero hubo dos intentos por crear el Riesgo Profesional, y cuyas iniciativas -- fueron: la primera correspondía a:

A).- La Ley de José Vicente Villada, éste se inspiró en el Rey de Bélgica (Leopoldo 2o), para dictar su ley -- en el año de 1904, en el que claramente se establece el -- Riesgo Profesional, pero en forma muy simple y sin grandes -- beneficios para el trabajador tal como sucede en la actuali

dad.

B).- La Ley de Bernardo Reyes, superó a la de Villada y fué dictada en el año de 1906, contenía mejores -- prestaciones que la anterior, pero era una amenaza para el trabajador, ya que al crear el Riesgo Profesional, estipuló la Culpa Grave del Trabajador, lo que dió al traste con todo lo hecho.

Posteriormente se dictaron otras leyes semejantes a las dictadas en Chihuahua y Coahuila, en los años de 1915 y 1916 respectivamente y que estuvieron vigentes, hasta el año de 1931, fecha en que se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo.

La Legislación del Trabajo en el Estado de Jalisco, pues solo tenemos como cosa importante a este respecto a la Ley de Manuel M. Diéguez de 1914 y de Manuel Aguirre-Berlanga de 1915; ambas solo se refieren al contrato individual, como ciertas prestaciones para el trabajador, entre otras; descanso, vacaciones, jornada de trabajo; y esta última crea además, las Juntas de Conciliación, protección a los menores de edad, protección al salario, protección a la familia del trabajador, Servicio Social, Riesgo Profesional, Seguro Social. No hacen referencia, ni al -- Contrato Colectivo de Trabajo, ni a la Asociación Profesional.

La legislación del trabajo en el Estado de Veracruz destacan principalmente la Ley del Trabajo de Candido Aguilar (1914) y la Ley de Agustín Millán (1915); éstas no hacen sino repetir las pocas y casi nulas prestaciones a que tenían derecho los trabajadores de aquella época. Pero resalta por su gran importancia, que en esta última ley, permitían a las Asociaciones Profesionales o Sindicatos" pero se concebía en una forma muy rudimentaria, que equiparaba a la Asociación Civil, además en México no se prohibió en forma expresa por la Constitución, tal como sucedió con la Ley Chappelier en Francia, por lo que en la época del General Porfirio Díaz, las perseguía (a las Asociaciones) so pretexto, de que cometían delito contra la Industria.

El proyecto de ley, sobre el contrato de trabajo del Licenciado Rafal Zubarán Campmay, puede decirse con propiedad que este es el primer intento serio que se realiza a la ley del Trabajo; en el cual de su lectura se desprende, que tiene más y mejores beneficios, que todas las anteriores leyes que se han enunciado al respecto, Contiene, puede decirse, una muy bien lograda exposición, de instituciones de derecho laboral, que beneficia grandemente a los trabajadores (proletarios), pero adolece principalmente del derecho de huelga.

La legislación del trabajo del Estado de Yucatán, según el Maestro de la Cueva, ésta es dada por la fecha en que se pronunció año de 1915, la más seria y completa que se han hecho en relación a esta época de la Ley Laboral, ya que prevee y contiene los adelantos, que ninguna otra legislación del mundo entero, contenía en ese tiempo. Su creador el General Alvarado, se inspiró en el Nuevo pueblo de Nueva Zelandia; le dió cierto carácter socialista a la ley laboral, que entre otras muchas instituciones contiene:

- a) Definió la naturaleza de la Legislación del -- trabajo.
- b) Las Autoridades del Trabajo;
- c) La organización del trabajo;
- d) Los convenios Industriales;
- e) La huelga y el paro; y
- f) Las bases fundamentales del trabajo.

Estoy de acuerdo con el Maestro de la Cueva, en decir que este es el primer intento, serio y completo, que se ha hecho en nuestro país, para crear una verdadera legislación del trabajo. Su autor General Alvarado, partió de la base de un Socialismo de Estado, buscó modificar radicalmente el estado socio-económico; buscando un equilibrio entre los asalariados y los burgueses. Pero caba --

hacer notar de su grandiosa obra, que no permitió la huelga y el paro de los trabajadores, es decir su único hincapié en contra de su célebre creación, fué que sus razonamientos referentes a la huelga, decía que: no había necesidad de la huelga porque había autoridades, encargadas de aplicar la ley y solo se concedería en casos extremos, como último recurso.

Las leyes del trabajo del Estado de Coahuila, no hizo sino copiar y aumentar en terminología lo que ya expuesto, principalmente de las legislaciones de Jalisco y de la ley Zubaran, aparte de esto no agregó nada de interés.

Orígenes del Artículo 123 de la Constitución de 1917.- Se demuestra claramente, que desde el año de 1914 -- en nuestro país existen movimientos en pro de una legislación obrera, Después de varias sesiones en el Constituyente de Querétaro, de varias modificaciones y principalmente debido a la presión, que hizo la diputación de Yucatán en el Congreso, seducados por el Licenciado Macías y el diputado Victoria, en principio se trató en forma muy tenue -- este punto; se quería reglamentar en un solo artículo (5o) que gracias a las personas enunciadas anteriormente, fué posible tomando en cuenta el sentir de nuestra clase humilde, que se concretarse, en algo mínimo que garantizara, --

las prestaciones a que tenía derecho el trabajador y que se denominaría "DERECHOS SOCIALES" y que por lo tanto se dió nacimiento, al artículo 123 Constitucional, que fué el antecesor de la Constitución de Alemania de Weimar promulgada en el año de 1919 y que le aventajó dos años a ésta, pero que paso desapercibida nuestra legislación, en la mayor parte del mundo, solo unos pocos autores franceses y españoles hacen referencia a nuestra Constitución de 1917.

Pero cabe hacer notar, que a pesar de que fué la primera del mundo, al establecer los derechos sociales a que tienen derecho los trabajadores, la misma fué producto de un estudio de varias leyes, de varios países que entre otros encontramos; a Bélgica, Francia, Australia, Italia, Nueva Zelandia y Estados Unidos; pero ello no implica sino un reconocimiento a los Constituyentes de Querétaro, que supieron crear entre otras cosas destacada, los siguientes artículos: 3o., 27 y 123 Constitucionales, base sobre las cuales a mi manera de pensar, han sido la base para el desarrollo y crecimiento de nuestro país, que en la actualidad quiere y debe tener en todos los órdenes de la vida.

La Legislación de los Estados.- En el proyecto de la Constitución de 1917 se facultaba, por medio de la fracción X del artículo 73 Constitucional, al Congreso de

la Unión, para que legislara en materia de trabajo. Dos hechos fueron los que modificaron tal versión; lo. La creencia de los Constituyentes que se contrariaba el sistema -- federal y el 2o. Que las necesidades de las distintas entidades federativas, eran diversas y exigían una aplicación diferente. Esta última medida muy atinada, por parte de los constituyentes. Y así se facultó tanto al Congreso de la Unión, como a las Legislaturas de los Estados expedir sus correspondientes leyes.

Se inició con la Ley de 14 de Enero de 1918, expedida por el General Cándido Aguilar, para el Estado de Veracruz, ley que fué completada, por la de riesgos profesionales de 18 de junio de 1924, Fueron los modelos de las demás leyes posteriores y sirvieron de antecedentes a la derogada Ley Federal del Trabajo de 1931. Le sigue en importancia la de Yucatán de dos de octubre de 1918. Sobre estas dos leyes de Veracruz y Yucatan, vamos apresentar -- sus puntos más importantes.

La Ley del Trabajo de Veracruz.- Esta ley constituyó el antecedente, de la derogada Ley Federal del Trabajo de 1931 además ésta continuó el error de aquella al excluir de la legislación, más bien dicho del beneficio de ésta, a los trabajadores al servicio del Estado. Solo las-

las leyes de Coahuila, Durango, Chihuahua, Sinaloa, Sonora, y Tamaulipas, les resolvieron el problema pero con algunas restricciones.

Hay que hacer notar que lógicamente, esta ley tiene algunas variantes, con la derogada ley de 1931 y entre las más importantes normas, referentes al derecho que nos ocupamos, en síntesis son: a) la dificultad que hubo para interpretar correctamente a la fracción IX o sea la referente al reparto de utilidades; b) la modificación que se hizo lo referente al parto de las mujeres o sea descanso antes y después de él; c) las diferentes excepciones que se les dió en las diferentes entidades federativas al Contrato Colectivo del Trabajo; d) las causas ilícitas al derecho de huelga; e) que cuando se creó la O.I.T. (organización Internacional del Trabajo) se exigió a 0 los patrones que emplearan el -- 80% de trabajadores del país, lo cual creó una controversia que es la siguiente: Estaban obligadas las empresas a substituir a los extranjeros por mexicanos o debían respetarse los contratos y las situaciones jurídicas, creadas al amparo de la ley anterior; f) la creación de autoridades y procedimientos a como se conoce en la actualidad y g) que las autoridades del trabajo no tenían imperio para dictar sus propios laudos y lo tenían que hacer los tribunales judiciales.

Las Leyes de Yucatán.- La ley de trabajo de Carrillo Puerto de 2 de octubre de 1918, sigue los lineamientos de la ley de Veracruz y solo cambian la terminología y la reglamentación de los convenios industriales.

La ley de Alvaro Torres Díaz de 16 de Septiembre de 1926 introdujo dos reformas de trascendencia.

a) Se subordinó la organización de los trabajadores a un partido político del Estado, es decir solo con -- ello era posible el reconocimiento de las organizaciones - (sindicatos), siempre que se hubieran afiliado al partido de referencia.

b).- Se refiere al derecho de huelga, es decir que primero habría que someter el conflicto de huelga, a la decisión de la Junta si no había fallo favorable, se pasaba a la huelga. Dicha modificación hacía nulatorio el derecho de huelga.

La Legislación del Distrito y Territorios Federales.- En noviembre de 1917 Venustiano Carranza promulgó - una ley, sobre las formas de constituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que había de adoptarse en los paros ilícitos:

a).- En el primer caso se señaló que los goberna-

dores de los estados (Distrito Federal) nombrara a su representante ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y a los obreros, que ellos lo nombraran, o cuando hubiera sindicatos, estos comparecieran, Se señaló un procedimiento sumarisimo.

b).- En caso de paro que fuera en contra de la Constitución, el gobierno debería incautarse y la Junta debería señalar, si era lícito o nó, dicho paro.

En diciembre de 1919, se expidió un Reglamento que obligó al descanso semanal, pero dada su cantidad de excepciones lo hizo nulatorio. En 1925 se promulgó una ley reglamentaria del artículo 40, Constitucional, los cuales se reproducen en la derogada ley de 1931 (artículos 7 y 8 respectivamente). En marzo de 1926 se promulgó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal el sistema es igual al vigente, pues éste no hizo sino mejorar el sistema. En septiembre de 1927 se dictó un reglamento, sobre la jornada de trabajo en establecimientos comerciales.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. - - -

Debido a problemas prácticos, hubo necesidad de crear esta institución, dentro de nuestro derecho laboral. Nació después de la Reforma que sufrió el artículo 73 Constitucional

en su fracción X, nació primero esta reforma y después las Juntas Federales de Conciliación. Nació en septiembre de 1927 y en ese mismo mes se dictó el Reglamento de su organización y funcionamiento, además de que sirvió de antecedente, a la derogada Ley Federal del Trabajo de 1931.

Los Proyectos del Congreso de la Unión para el -- Distrito y Territorios Federales.- A pesar de que el Congreso de la Unión, no dictó una Ley del Trabajo, vamos a mencionar los proyectos más serios en ese intento:

1o.- La legislatura de 1918 hizo un intento, pero más bien vista solo sobre accidentes de trabajo.

2o.- En 1919 se hizo otro intento, pero lo único que hizo fué mejorar la Ley de Veracruz en varios aspectos de esa propia ley.

3o.- En 1925, no es votado y sigue la misma suerte que el anterior o sea, solo crea ciertas mejoras para los trabajadores.

La Reforma Constitucional de 1929.- Como ya hicimos mención en líneas anteriores se dejó sentir en este año, la uniformidad de la legislación laboral y así es como después de las reformas que sufren los artículos 73 fracción X y 123 Constitucionales, éste último en su parte introductiva; se faculta al Congreso de la Unión, para legislar en nuestra materia y para su aplicación, se aplica tanto lo--

cal (estados) como federal (país).

Los Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo - de 18 de Agosto de 1931. - Se le conoce como Proyecto Portes Gil, en honor al presidente de la República y así fué como en el año de 1929, una comisión se encargo de formular el Código Federal del Trabajo. Haremos mención solo a las diferencias con la derogada ley de 1931;

- 1o.- El Estado Patrono.
- 2o.- Contratos de Trabajo.
- 3o.- Trabajo del Campo.
- 4o.- Contratos Especiales.
- 5o.- Asociación Profesional.
- 6o.- Huelgas.
- 7o.- Riesgos Profesionales.

Así tenemos que después de no haber sido aceptado en ese año. En el año de 1931 se reunieron obreros y patronos y reformaron el Proyecto de Portes Gil, el entonces -- Presidente de la República, Ingeniero Ortiz Rubio, lo aprobó a principios de Agosto de 1931.

Las Últimas Reformas. - Como principales tenemos - (Congresos) no reformas a la de los años siguientes:

- 1o.- Agosto de 1934.

2o.- 1935 principios.

3o.- 1935 fines.

Como enunciamos en párrafos anteriores, fué de su ma importancia, la reforma de los artículos constitucionales 73 fracción X y 123 en el año de 1929.

La Ley Federal del Trabajo ha sido objeto de varias reformas, entre otras encontramos:

a).- En el año de 1933 y como consecuencia de la fracción IX del artículo 123 Constitucional, se modificaron los artículos que se refieren a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; - - b) La Ley de 30 de diciembre de 1936 modificó al artículo 80 e impuso a los patrones la obligación de pagar, el salario del día de descanso semanal; c) En el año de 1941 se reformaron diversos artículos, del capítulo sobre huelgas; - - d) finalmente en el año de 1944 se dictó una ley fijando -- los procedimientos para la rescisión de los Contratos Colec tivos de obligatoriedad general.

El Ejecutivo Federal ha promulgado diversos regla mentos, que complementan la legislación: el Reglamento Inte

rior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; Procuraduría General - de la Defensa del Trabajo, Inspección Federal del Trabajo; - Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal, Medidas Pre- ventivas de Accidentes de Trabajo, Policía Minera y Seguri- dad en los Trabajos de Minas, Inspección de Calderas de va- por, Higiene del Trabajo, Higiene Industrial, Labores Peli- grosas e Insalubres. Habitaciones para obreros, Escuelas - tipo artículo 123. Merece mención aparte la Ley del Seguro- Social, promulgada el 31 de diciembre de 1942, en el perio- do del entonces Presidente Manuel Avila Camacho.

CAPITULO TERCERO

Comentarios al Artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 integra el Título VI de la Constitución denominado " Del Trabajo y de la Previsión Social" -- contiene los principios básicos que rigen sobre todo contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores en general. En su párrafo primero este precepto establece la competencia exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

Originalmente la Constitución de 1917 disponía que la expedición de las leyes laborales correspondía a las legislaturas de los Estados y respecto al Distrito y Territorios Federales y al Congreso de la Unión; pero a partir de 1929 se reformó esta parte del artículo 123 federalizando toda la legislación del trabajo.

Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares -- porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque ^{se} imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral; la que ~~perde~~ así su naturaleza ~~estrictamente contractual~~ y son irrenunciables, porque -- ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que -- dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

Por reforma del año de 1960 se adicionó el artículo 123 con un apartado B), que contiene catorce fracciones y que rige para los trabajadores de los Poderes de la Unión y los del Distrito y Territorios Federales.

Las normas que integran el apartado A) y que se refieren al contrato de trabajo en general, pueden clasificarse en los grupos siguientes:

1o.- Normas Tutelares del trabajador individual - o sean reglas directas sobre la prestación del servicio. - Son relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación en las utilidades, pagos en monedas de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

2o.- Normas Tutelares de las mujeres y de los menores. Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 12 años y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descansos especiales para las mujeres parturientas.

3o.- Normas tutelares de derecho colectivo. Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora, la asociación profesional y la huelga.

40.- Normas sobre prevención Social, como las relativas a Riesgos Profesionales, Prevención de Accidentes Higiene Industrial, Seguridad Social, Servicios para la colocación de Trabajadores, habitaciones y escuelas, medidas contra el vicio y la protección al patrimonio fami--liar.

50.- Normas sobre Jurisdicción del Trabajo, determinado las bases para la integración y funcionamiento de los Tribunales laborales y su competencia local o federal--según el caso.

Los principios contenidos en el apartado b) del artículo 123 se refieren también a la Jornada de trabajo, descansos, salarios, estabilidad en los empleos, asociación sindical, huelga y seguridad social. Sin embargo contiene algunas normas de naturaleza especial que tienen por objeto regular las situaciones jurídicas, que solo ocurren entre el estado y sus trabajadores, como las relativas a la designación de su persona, fijación de los salarios en presupuestos de egresos, escalafón autoridades competentes en caso de conflicto, empleados de confianza y personal militar.

La separación clara y precisa que el artículo --

123 hace de las normas aplicables al trabajador en general y aquellas otras que rigen específicamente y exclusivamente para los trabajadores del Estado, se basa en la diversa naturaleza de la relación laboral que se establece en uno y otro caso, y es demostrativa de que por determinación constitucional, no es posible asimilar al sector de los trabajadores en general o aquellos que prestan sus servicios a los Poderes de la Unión.

El artículo 123 tiene íntima conexión con el 46, que establece la libertad de trabajo; el 50, conforme al cual nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; con el 30, en su fracción IV, fija normas protectoras de la educación de los obreros, con el 27, referente al derecho de propiedad y a la cuestión agraria; con el 28, relativo a la intervención de Estado en la producción y circulación de los bienes, con el 73, fracción X, que faculta al Congreso de la Unión para expedir la leyes del trabajo, reglamentarias del 123; con el 107, fracción II, que señala que en materia de amparo podrá suplirse la deficiencia de la queja de la parte obrera en asuntos laborales; con el 11 transitorio que dispuso que, en tanto el Congreso de la Unión y de los Estados legislan sobre los problemas agrarios y obreros, las bases establecidas por la ley fundamental en esas materias, se podrán en vigor en toda la República y, por -

último, con el 13 transitorio que extinguió las deudas que hubieran contraído los trabajadores con los patrones, sus familiares o sus intermediarios, hasta la fecha de la constitución.

La legislación laboral a que se refiere el primer párrafo del precepto, fué publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931 con el nombre de Ley Federal del Trabajo, y con fecha 19 de enero de 1943 se publicó la Ley del Seguro Social mencionada en la fracción XXIX.

El artículo 123 ha sido objeto de un número considerable de reformas encaminadas a satisfacer mejor las necesidades de los trabajadores y a resolver con más eficacia los problemas obrero-patronales. Además de las reformas ya mencionadas, de los años de 1929 y 1960 se reformaron con sus fracciones II, IV, y VI. La primera precisó prohibiciones al trabajo de las mujeres en general y de los menores de 16 años; la segunda prohibió utilizar como trabajadores a los menores de 14 años y fijó una jornada máxima de 6 horas a los mayores de esta edad y menores de 16; la tercera, clasificó los salarios mínimos en dos categorías: generales y profesionales y determinó su radio de aplicación; además ordenó la fijación de los mismos por comisiones regionales y sujetó su aprobación a una Comisión-

Nacional.

La fracción IX se modificó primeramente en 1933 dejando a cargo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje fijar el salario mínimo y la participación obrera en las utilidades, en defecto de las comisiones especiales de cada municipio; en 1962 se reformó por segunda vez la citada fracción para detallar el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas. - En cumplimiento de dicha reforma la Comisión Nacional para el reparto de utilidades dictó Resolución Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1963. Mediante reforma de 1938 a la fracción XVIII, se -- concedió el derecho de huelga a los obreros de los esta-- blecimientos fabriles militares del gobierno de la repú-- blica. Por reforma de 1962 se modificaron las fracciones-- XXI y XXII, relativas a las acciones y a la indemnización de los trabajadores, despedidos sin causa justificada. La utilidad pública de la ley del Seguro Social quedó consig-- nada en la fracción XXIX, según reforma de 1929. En 1942-- se adicionó al precepto la fracción XXXI, modificada en - 1962, para fijar la competencia de las autoridades de las autoridades del trabajo; por último en 1961 la fracción - IV, párrafo II del apartado B) fué reformada, para hacer-- referencia al salario percibido por los trabajadores del-- Distrito Federal y los Estados.

Antecedente inmediato del precepto es el proyecto de bases sobre trabajo presentado en la Sesión del Congreso Constituyente en 1916, celebrada el 28 de diciembre del mismo año por el diputado José Natividad Macías, en nombre de Venustiano Carranza. El propio proyecto, surgió con motivo de la discusión del artículo 50.

La Constitución Mexicana fué la primera en elevar a la categoría de norma fundamental, el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora.

El artículo 123 elaborado por el Congreso de Querétaro regía sólo para los trabajadores contratados por particulares. Los empleados del Estado, no quedaban protegidos por la Constitución. Para suplir tal deficiencia, el Congreso Federal aprobó en 1938 el Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y el 21 de octubre de 1960 se adicionaba el artículo 123 con el apartado B), que contiene los principios rectores de la relación de trabajo, entre el Estado y los Servidores Públicos.

Conforme se menciona en el comentario al artículo 27, éste y el 123 constituyen las más importantes y progresistas realizaciones sociales de la Revolución Mexicana. El artículo 27 contiene el supremo principio de que la tierra debe ser de quién la trabaja; en el artículo 123

la directriz fundamental consiste en impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre; su trabajo.

El artículo 123 establece las garantías más importantes para los trabajadores que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económicamente débil. Tales garantías tiene categoría constitucional para evitar que puedan ser violada a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. Así gracias a la vallosa decisión de los diputados de 1917 alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y que protegen al trabajo humano, por primera vez en todo el mundo.

El artículo 123 comprende dos partes; en la primera "A" se reglamentan las relaciones laborales entre los trabajadores y patrones. La segunda "B", se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los Poderes de la Unión o los Gobiernos del Distrito o Territorios Federales y los Servidores Públicos. La ley reglamentaria del inciso "A" es, principalmente, la Ley Federal del Trabajo; de la "B", la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Bajo el apartado "A" se hallan estatuidos fundamentalmente los siguientes principios:

La fracción I fija la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias. Con tal medida se trata de evitar una explotación inhumana, aún cuando para ese fin concuerre la voluntad del propio trabajador. Antes de que la ley reglamentara las relaciones obrero-patronales, regía la libre contratación y operaba la ley de la oferta y la demanda, circunstancias que conducía a una serie de infamias y abusos en perjuicio de los trabajadores. Hoy, los vinculados por una relación de trabajo no pueden convenir en que la jornada sea superior a ocho horas diarias. En la fracción II se prevé el caso de trabajo nocturno y para él se establece la jornada máxima de 7 horas en razón de que resulta un trabajo más agotador que el diurno.

Las fracciones II, III y IV consagran principios protectores para la mujer y para los menores de 16 años. A la mujer y a los menores se les prohíbe dedicarse a determinados labores peligrosos para la salud. La ley estima que el niño menor de catorce años no debe efectuar trabajos remunerados, ya que en esa etapa de desarrollo físico y mental la sociedad está obligada a proteger su crecimiento y educación. Trato especial se otorga a la mujer antes y después del parto en bien suyo y de su hijo.

La fracción IV fija que por cada seis días de labores el obrero tiene derecho a disfrutar uno de descanso, no solo la jornada debe comprender como máximo una - -

tercera parte de las horas totales de un día sino que después de un determinado período de trabajo, es preciso que el hombre abandone el quehacer cotidiano y pueda disponer de su tiempo libremente. Las razones de esta exposición se encuentran en la conveniencia de evitar la fatiga excesiva y permitir al trabajador dedicarse a otras actividades culturales, deportivas, familiares, etc.

Las fracciones VI, VII, VIII, X y XI, se refieren a los principios que rigen el salario. La ley además - de proteger la integridad física y espiritual del trabajador quiere asegurarle que su tarea recibirá un pago justo y equitativo, suficiente para que tenga una vida decorosa. De ahí que se fije un salario mínimo y se garantice su entrega. El salario mínimo se estima que es la menor cantidad de dinero que puede recibir un hombre para satisfacer sus necesidades esenciales y las de su familia. El salario comprende además todas las ventajas económicas establecidas - en el contrato.

La fracción IX, se refiere a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa, pues como su esfuerzo aumenta el capital, justo es que participe en la proporción que la ley establece de las ganancias que el patrón obtenga.

Las fracciones XII y XIII, muestran el propósito del legislador de proteger a los trabajadores, en diversos aspectos fundamentales de su vida, el hogar, la educación - de sus hijos, la salud, etc.

El único patrimonio del obrero es su capacidad de laborar. Por eso cuando a consecuencia del trabajo sufre un riesgo, enfermedad o accidente la ley responsabiliza al patrón y le impone obligaciones respecto de quién ve disminuído o suprimida su posibilidad de trabajar. Además el patrón, no solo debe compensar el daño sufrido, sino también evitarlo con medidas preventivas (fracciones XIV y XV).

La fracción XVI reconoce el derecho de los trabajadores y patronos para asociarse en defensa de sus respectivos intereses. Desde mediados del siglo pasado, los obreros lucharon en contra de quienes le negaban la facultad de sindicalizarse, pues aisladamente nada podían contra la enorme fuerza que representaba el capital, cuyo poder solo era posible contrarrestar si sumaban las energías individuales y hacían valer la importancia que su tarea común tiene en el proceso productivo. A todo lo largo del siglo pasado y - los primeros años del presente hasta la aparición del derecho del trabajo, la desigualdad fué cada día más notoria ya que mientras el patrón imponía las condiciones del contrato

el obrero carecía de derechos, pero tenía una obligación tr
bajar al máximo por un salario mínimo.

La asociación profesional (sindicato) es una de --
las principales garantías de los trabajadores y se basa en -
el principio de que la unión hace la fuerza, con ella se - -
quiere alcanzar un equilibrio, entre dos factores de la pro-
ducción: capital y trabajo.

En México, la lucha de los obreros textiles y de--
los mineros representaron una manifestación de esa realidad-
y a principios de este siglo, aparecieron las primeras orga-
nizaciones obreras como instrumento de combate.

Las fracciones XVII, XVIII y XIX, reconocen a los-
trabajadores el derecho de huelga y a los patrones el dere--
cho del paro. Estos sin embargo no pueden ser derechos abso-
lutos, la ley los reglamenta y solo los reconoce si se ejer-
citan de acuerdo con las condiciones que ella establece.

El derecho de huelga lo mismo que el asociación --
profesional son conquistas relativamente recientes, dirigi--
das a obtener un trato más justo y humano para la clase obre-
ra. Merced al derecho de huelga se ha logrado que el poder --
del patrón no sea arbitrario ni omnipotente.

El paro es el derecho de los patrones a suspender sus labores de sus empresas, previa aprobación otorgada por las autoridades del trabajo, siempre y cuando dicha suspensión sea justa y económicamente necesaria.

Las fracciones XX, XXI y XXXI se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre el capital y trabajo, obreros y patrones. Los tribunales del trabajo son distintos e independientes de los del orden común, se clasifican en locales y federales y reciben el nombre de Juntas de Conciliación.

El patrón que despidiera a un trabajador sin causa justificada estará obligado, según lo prefiera éste a reinstalarlo o a indemnizarlo (fracción XXII).

Los derechos que establece la constitución y las leyes reglamentarias en favor de los trabajadores son irrenunciables, es decir, aún cuando el trabajador por necesidad o por ignorancia, expresara su voluntad de no aceptar lo que las leyes le conceden, semejantes actitud no tendrían ninguna validez, Por ello se afirma que el derecho del trabajo es proteccionista, pues en efecto cuida y vela por el trabajador para que reciba un pago justo y un trato humano (fracción XXVII inciso N) del artículo 123 constitucional y-

artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo,

Por ley publicada el 19 de enero de 1943, se re--
glamentó en México la fracción XXIX del artículo 123 creán--
dose el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.). --
La seguridad social tiene como fin proteger al hombre traba--
jador y su familia contra la enfermedad, la muerte y la mi--
seria así como capacitarlo en o para su trabajo. Es uno de--
los esfuerzos más generosos de nuestra época y de nuestra -
revolución en favor de los trabajadores de la ciudad y del--
campo, asalariados y no asalariados, a quienes aseguró contra
esos perjuicios con atención médica, jubilaciones, pago de--
pensiones en caso de incapacidad, desempleo o muerte, capa--
citación profesional y otras prestaciones sociales.

El apartado "B" contiene una reglamentación diver--
sa en algunos aspectos a la establecida para el trabajador
en general y rige para el servidor público. Así por ejemplo
en nuestro país la seguridad social de esos trabajadores es--
tá a cargo de un organismo específico I.S.S.S.T.E., norma--
da por una ley distinta de la del Seguro Social y también -
para conflictos entre éstos trabajadores o sea empleados pú--
blicos y el Estado, existe un tribunal de Arbitraje diferen--
te de las Juntas establecidas para dirimir esos conflictos.

CAPITULO CUARTO.

**Comentario a la Nueva Ley Federal
del Trabajo de 1970 .**

Dentro de la actuación que ha tenido la ley a partir de su promulgación, se han originado dos corrientes diferentes, que interpretan la ley a su manera. La primera nos dice, que las bases filosóficas y sociales de la nueva ley resultan insuficientes para alcanzar, una transformación del sistema socio-económico que vivimos en México y que por lo tanto, es una causa de Injusticia social de la distribución de la riqueza. La segunda nos dice que partimos de principios generales y que el tratamiento de los mismos corresponden a una mala enunciación, de máximas teóricas y que por ende resultan inaplicables y ajenas a nuestra realidad, para un texto positivo.

En ambos casos se está fuera de la realidad, --- porque la ley no es ni puede ser la única solución, para tratar de resolver el problema social de nuestro país. La ley pone al servicio de los trabajadores, para que estos en forma organizada, logren mejores prestaciones, para su propio beneficio.

Esta nueva ley es eminentemente práctica; además confirma lo que anteriormente se decía respecto de lo siguiente: a) que el trabajo no es MERCANCIA; b) Que el trabajo es un DEBER Y UN DERECHO SOCIAL, QUE NO ES ARTICULO DE COMERCIO, QUE EXIGE RESPETO PARA QUIEN LO PRESTA, Y QUE DEBE EFECTUARSE EN CONDICIONES QUE GARANTICEN LA VIDA, LA SA

LUD, Y UN NIVEL DECOROSO PARA EL Y SU FAMILIA.

Nuestro fundamento de nuestra materia, son el as pecto de fuente formal: la ley Federal del Trabajo y la -- Constitución de 1917 (artículo 123). Así mismo se establece que en caso de duda o discrepancia, siempre deberá aplicarse la norma más favorable al trabajador.

Nuestra ley trata ya aunque en forma muy tenue, -- lo referente a la EMPRESA, que dice el artículo 16 de la -- actual Ley Federal del Trabajo: "Para los efectos de normas de trabajo, se entiende por empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios". Cabe destacar que al señalarla, es con el objeto de que vista desde el punto del trabajador significan ciertos derechos como: -- jubilación, ascenso, antigüedad, escalafón y participación -- de utilidades.

Hay que determinar claramente, que se hace la se paración de la concepción tradicionalista a la actual, en -- lo referente a las relaciones de trabajo y de quitar la antigua concepción, de considerar el trabajo como contrato -- sul generis bilateral del derecho tradicional.

La ley trata de proteger por igual, a todos los que se encuentran en idénticas situaciones, pero aún así - escapen a ese tratamiento y por lo tanto se encuentran marginados de tal derecho ejemplo: LOS DE LA PEQUEÑA INDUSTRIA EMPLEADOS DE CONFIANZA, TRABAJO DOMESTICO, EMPLEADOS BANCARIOS.

La nueva ley resolvió claramente el problema -- doctrinal que se presentaba al plantear la diferencia entre: relación y contrato de trabajo; así los sostenedores de la "RELACION" decían que no había necesidad de acuerdo de voluntades y ponían como ejemplo la cláusula de exclusión de ingreso o sea que el sindicato determina qué persona entra a laborar en esa empresa, sin necesidad de la voluntad del patrón. Los que sostienen el "CONTRATO", lógico requiere la voluntad de ambas partes. Pero la nueva ley resolvió tal problema, al decir que, habiendo prestación de servicios subordinados a un patrón y el respectivo pago de salario, es intrascendente el nombre que se le dé; relación o contrato.

En cuanto al contrato de trabajo individual, no hay problema, nuestra legislación determina dos reglas generales al respecto: lo.- Contrato por tiempo indefinido,- así se establece en la mayoría de los contratos y estable-

ce presunción a su favor en todos los casos; 2o.- Contrato por: a) obra determinada, fijo o determinado, la realización de trabajos por temporada, a prueba. Aquí debe constar siempre por escrito, y mientras subsiste el contrato.

Para diferenciar al trabajador de planta del eventual; el primero debe reunir las características de "NECESIDAD Y PERMANENCIA", el segundo de ellos, si no reúne las dos características es eventual.

Se puede modificar la relación individual de trabajo?. Si se puede, no importa la causa, debe hacerse ante las autoridades del trabajo, aunque quizás nuestro legislador, no señala un procedimiento específico para ello, puede decirse que es el ordinario.

Existe en nuestra legislación un capítulo especial que trata sobre la suspensión de los efectos de las relaciones individuales de trabajo; como su nombre lo indica, suspende temporalmente las relaciones de trabajo y merece comentarlo especial, en caso de la prisión preventiva y arresto. Dice la ley que cuando actúa en defensa de la persona y bienes del patrón éste debe pagar el salario hasta que haya sentencia firme y si ya obtuvo su libertad bajo fianza que sucede?, pues siempre que no se trate de-

delitos patrimoniales, el patrón debe aceptar al trabajador, para que siga laborando.

La ley solo señala como tiempo efectivo por -- concepto de antigüedad, cuando se va a servir a la guardia nacional, pero qué sucede cuando se va a ocupar un -- puesto en Conciliación y Arbitraje o Salarios Mínimos, la ley no lo define.

La diferencia entre la suspensión y la terminación de la relación de trabajo es que la primera basta -- que cese el efecto que la anula, para que se siga aplicando ese mismo contrato; mientras en tanto en la terminación dá por concluída dicha relación.

Cuándo procede la rescisión? Cuando alguna de las partes no cumple con sus obligaciones. Debe constar -- por escrito, fecha del despido y causa. Otro problema interesante es el de despido de los trabajadores de más de 20 años de laborar, solo se podrá hacer por causa grave, -- a juicio de quien esa causa grave? de la empresa o del -- trabajador. Creo en forma personal, que debe ser a juicio -- de las autoridades del trabajo.

Respecto a la jornada de trabajo, entre otras nuevas disposiciones contiene las siguientes: el artículo 62 de la Actual Ley Federal del Trabajo, dice que en ningún caso, la jornada de trabajo debe ser inhumana. El artículo 63, establece media hora de descanso, para tomar alimentos en trabajos continuos. El artículo 68, establece que el trabajador no tendrá obligación de trabajar más de nueve horas por semana en tiempo extraordinario y se le pagará doble salario, respecto de esas horas y si trabaja más dijéramos por ejemplo quince horas, las seis horas restantes de la nueve se le pagará al triple.

Artículo 71 dice que cuando un trabajador labore siempre que sea en domingo, recibirá una prima adicional de un 25%, pero sobre que? Debe ser es decir, aparte de cobrar el tiempo extra su 25% adicional. Artículo 72, cuando un trabajador labore en su día de descanso, debe pagársele el doble más lo que deba cubrirse por el séptimo día, o sea que no es pago triple, como se tomaría muy a la ligera; ese séptimo día se computa sobre los días laborados o sea puede ser una cuarta o quinta parte, sobre el salario semanal, ejemplo, si laboró solo cinco días a la semana, sobre esa base se computa el pago del séptimo día porque solo esos días trabajó.

Artículo 74 establece los días feriados de descanso obligatorio, aquí sí, si se labora en esos días debe pagarse triple sueldo, excepción de Industrias que no pueden dejar de producir, ejemplo: Siderúrgica, previo consentimiento por escrito por ambas partes. Artículo 79, contiene la prohibición de pagar vacaciones sin-disfrutarlas, no requiere comentario.

Artículo 82, definición de salario; "es la retribución que debe pagar el patron por su trabajo". Es mala definición, por que hay veces que no se labora y se percibe retribución ejemplo cuando existe Incapacidad, lo correcto-sería hablar de una retribución del trabajo, como consecuencia de él. Artículo 84, define claramente que percepciones-se entienden como parte del salario, o sea que derogó de la anterior ley el concepto o frase "labor ordinaria".

Artículo 86, dice a trabajo igual corresponde salario igual, siempre y cuando se demuestre mediante prueba pericial, tener la misma capacidad. Artículo 100, señala que debe pagarse el salario directamente al trabajador, solo por causa de fuerza mayor, debe pagarse a otra persona -previa carta poder, suscrita ante dos testigos. Esto creó-problemas con las estibadores de Veracruz, ya que éstos realizan su trabajo por equipo, pero su fortuna, se ha ido --

resolviendo este problema. Artículo 103 determina bajo que bases o requisitos, se pueden establecer las tiendas de ropas y mercancías en los centros de producción y que en ningún caso será, ejerciendo coacción sobre el trabajador, o sea que será voluntario.

Artículo 104, establece que es nula la cesión del salario, al patrón o a terceros . Esto para evitar que caiga en manos de agiotistas. Artículo 107, establece la - prohibición de imponer multas efectivas, con el fin de que los salarios no sufran descuento. Artículo 109, establece que se pague el salario dentro de las horas de trabajo o - Inmediatamente a su terminación, con el fin de que no es--tén esperando su salario y que, como establece algunos contratos colectivos, ese tiempo se computa como trabajado. - Artículo 110, determina en que casos y bajo que requisitos pueden descontarse el salario del trabajador, entre otros- tenemos por ejemplo: El Seguro Social, Impuesto sobre la - renta, Pensiones Alimenticias, Sindicatos, etc.

Artículo 113, establece la preferencia de los créditos de los salarios sobre los bienes del patrón, es - decir, sobre los créditos reales, fiscales, del Seguro So- cial, etc. Artículo 114, establece que los créditos de los salarios, no requieren de entrar a la sucesión, suspensión

adores; es que en el año de 1941 el Ejecutivo Federal reglamentó esto, tanto en el aspecto estatal como federal, pero los patronos pidieron amparo y se les concedió, porque dicho reglamento debe hacerlo un legislador, que tiene las facultades necesarias para hacerlo. En la Ley Laboral-Federal de 1931, no se reglamentó esto y así lo dejó, pero existen algunas empresas que sí cumplen con la disposición constitucional, por ser empresa fuerte, tales como Ferrocarriles, Petróleos, etc. En la actual ley de 1970, ya lo reglamenta dentro de un capítulo especial que recibe el nombre de "Habitaciones para trabajadores", señala claramente los requisitos que hay que reunir para tener derecho a ellas.

Respecto a la primera antigüedad, presenta serios problemas su interpretación; la forma como lo soluciona este autor es el siguiente: que en virtud de que la ley laboral, no puede ni debe tener efectos retroactivos en perjuicio de persona alguna, lo que se hace es lo siguiente, por ejemplo; una persona tiene diez años laborando en una empresa, se promulgó la Ley Federal del 10. de Mayo de 1970; entonces se dice, ésta persona que tiene diez y veinte años de antigüedad deben pagársele 24 días de salario por prima de antigüedad, para que no vaya en contra de las empresas pequeñas y siempre y cuando no lo hagan más del 10% de los trabajadores de dicha empresa.

En Materia de menores, no tenemos el contrato de aprendizaje, ya que en la anterior ley sí se permitían esos contratos, se les denominan de aprendizaje, con el consiguiente perjuicio para los trabajadores.

En el aspecto de protección y seguridad social, encontramos que los países más adelantados, como Inglaterra E.U., Francia, etc., protegen al individuo, desde antes de nacer hasta que mueren.

Existen en la nueva ley quince tipos de trabajos especiales y normas generales, se aplican estas últimas - siempre y cuando no se reglamente en los trabajos especiales. En cuanto a los deportistas profesionales, trabajo a domicilio y trabajo doméstico, considerados estos como trabajos especiales, crean la práctica un de problemas, dentro de los cuales el legislador vió primero, las realidades de hecho y luego las de derecho. En cuanto a los empleados de hoteles, se dice que la propina forma parte del salario, con una alimentación sana y abundante y un salario remunerador. En cuanto a la industria familiar la nueva ley se aplica sus normas, solo pide los aspectos de higiene y salubridad.

Vamos a hacernos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la importancia del Derecho Colectivo del Trabajo?. Es la substancia del Derecho Laboral, es lo que se ha provocado la evolución del Derecho de Trabajo.

Con lo anterior cabe destacar dos clases de grupos de trabajadores: a) los sometidos a la ley y b) los - ampliamente protegidos, por una contratación colectiva -- adecuada, y el legislador plantea en la nueva ley, la necesidad de evitar esas diferencias que existen. La nueva ley no ha creado un cambio en la estructura, sino que ha mejorado una serie de prestaciones tomando en cuenta las prestaciones de los contratos colectivos de trabajo y por eso la contratación colectiva, es un instrumento que ha - determinado la reforma, la evolución más bien el Derecho Laboral Mexicano.

Descansa la ley en tres principios fundamenta-- les: el principio constitucional de la libertad sindical - o derecho de coalición (DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL) segundo: el principio de obligatoriedad de la contratación colectiva, (CONTRATO COLECTIVO), y tercero, respeto absoluto por el derecho de huelga, (DERECHO DE HUELGA), Son - los mismos principios que contenía la ley de 31, y no podía ser de otra manera en la nueva ley, pues sigue vigente el artículo 123 Constitucional.

El artículo 358 establece la libertad individual de tomar parte o no en el sindicato. Ahora bien respecto al sindicato, podemos dividirlo en tres partes, cada parte respecto a la libertad en derechos tres niveles: 1o. Individual tal como lo enuncia el artículo 358, enunciado anteriormente; 2o. Libertad colectiva, cumpliendo los requisitos de ley debe proceder el registro, que ahora se denomina automático, es decir, dispone la Junta o la autoridad respectiva de 30 días para hacer el registro y en caso de no hacerlo a guardar silencio, se les pide de nuevo y si dentro de los tres días siguientes no lo verifica, se le tiene por registrado, para todos los efectos legales.

Existe realmente la libertad del sindicato dentro de su estructura orgánica? NO, ya que el patrón estando por medio de disposiciones que contiene la propia ley, no lo permite, artículo 371 y 377 y demás de la ley. Además la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, se levanta contra la CLAUSULA DE EXCLUSION, porque no satisface las garantías de LEGALIDAD Y DE AUDIENCIA, éste es un problema que se quitan los patrones y no pagan salarios caídos.

Una novedad es la situación de que los empleados de confianza, se les permite definitivamente constituir sus propios sindicatos, la ley regula la creación de los orga--

nismos sindicales de los de confianza. Me inquieta saber con quien van a discutir esos contratos colectivos; esto va a crear muchos problemas, sobre todo, tengo, curiosidad de conocer los sindicatos de los bancarios, que son empleados de confianza.

El contrato de trabajo colectivo; ni es un contrato, porque cuando se hace el contrato a veces no hay voluntad de las partes; no es colectivo, porque intervienen dos personas morales, el sindicato y la empresa y no es de trabajo, porque no crea la obligación de trabajar, sino -- que crea una serie de normas reguladoras. El hecho de que tengamos la costumbre de decirle de una manera determinada, a algo no quiere decir, que no podemos cambiarle el nombre. Además es importante señalarlo, no solo a nivel de empresa se pueden celebrar los contratos colectivos, sino también, a nivel de establecimiento (artículo 16 de la Ley). Además introduce algo novedosa la nueva ley, al contrato que se denomina contrato colectivo, deberá agregársele el tabulador de salario, de lo contrario al faltar éste sería inexistente.

Referente a la huelga, se quitó el anterior término que decía que "es la suspensión legal", por el mejor concepto de "es la suspensión temporal" que es lo correcto

(artículo 440). Respecto al Derecho de los trabajadores, - es decir, que el crédito que tienen es mejor que cualquier otro, para cobrarse de los bienes del patrón antes que nadie, por ejemplo: el Seguro Social, la hipoteca, alimentos etc., esto va a resultar peligroso a cierto nivel de comerciante, porque va a ser un instrumento formidable de defraudación.

CAPITULO QUINTO

**Necesidad de Reglamentar el Trabajo
de los Empleados Bancarios dentro -
de la Ley Federal del Trabajo.**

Planeamiento del Problema.-Substrayéndose de la observancia de la Ley Federal del Trabajo, se creó un Estatuto Especial para las relaciones de trabajo entre las Instituciones de Crédito y sus trabajadores. El estatuto no emanó del Congreso de la Unión como un acto legislativo, sino del Presidente de la República en ejercicio de las facultades que la Fracción Primera del Artículo 89 de la Constitución le otorga, para promover en la esfera administrativa a la más eficaz observancia de las leyes de la Unión.

Las obligaciones expresamente impuestas a los Bancos en favor de los trabajadores son proplamente las mismas que básicamente contiene el artículo 123 de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, para asegurar una retribución justa. He aquí las que señala en concreto un programa mínimo de acción.

A.- Tratamiento de los aprendices.- Las instituciones no pueden retener a su servicio en calidad de aprendices, a ningún trabajador, por un período mayor de un mes. -- Vencido este término, si desean conservarlo a su servicio deben asimilarlo al régimen de los trabajadores regulares.

b).- Escalafón.- El personal debe ser ascendido de acuerdo a su antigüedad y sus méritos, conforme a un esca

lafón que cada Institución formule de acuerdo con la Secretaría de Hacienda, Art. 8 R. de T E I C O A.

C.- Salarios.- Se regularán por medio de tabuladores en que se tomará en cuenta la capacidad intrínseca de la Institución, el costo de la vida de la plaza en que se prestan los servicios, la categoría del empleado y los demás elementos que normalmente concurren para tasar equitativamente la remuneración. El salario Mínimo nunca será inferior al vigente de la localidad, pero aumentado en un cincuenta por -- ciento. Art. 10 R. T T C C Y O A.

D.- Tiempo de Jornada.- Se instituyen semanas de cuarenta horas. Los servicios en tiempo extraordinario solo pueden prestarse con autorización expresa del Jefe de Personal y siempre que no rebasen los límites establecidos en la Ley Federal del Trabajo, Art. 14 R T.

E.- Mejoramiento de Personal.- Las Instituciones tomarán a su cargo el proveer de los medios necesarios para que el personal mejore su preparación técnica y aumente su capacidad y eficacia. Al efecto, deben establecer una biblioteca especializada, organizar cursos anuales de conferencias sobre temas relacionados con la disciplina del Crédito, conceder becas a los empleados que se distinguen por su intelligen

cia, formalidad y amor al estudio. Estas pueden adjudicarse para estudios orales en cualquier establecimiento de enseñanza o por correspondencia en institutos especializados. Finalmente deben organizarse eventos deportivos.

F.- Vacaciones.- El estatuto contiene un tabulador en que se establece la duración de los períodos de vacaciones, tanto más prolongada, cuando mayor es la antigüedad del empleado. Su disfrute es obligatorio, de suerte que no es potestativo para el trabajador substituirlo por un pago extra de salarios.

G.- Enfermedades y Accidentes no Profesionales.- Cuando los empleados sean víctimas de contratiempos de esta naturaleza, originados por causas distintas a las de prestación de servicios, tienen derecho a recibir el salario íntegro durante los tres primeros meses de la inhibición y el cincuenta por ciento durante otros tres.

Además, mientras dure su enfermedad, la institución debe hacerse íntegramente cargo de todos los servicios de curación y asistencia. Los servicios incluyen hospitalización, medicinas, atenciones médicas y quirúrgicas.

El período de las atenciones que tienen derecho a recibir el empleado, será determinado por los médicos -- que las Instituciones designen. El dictamen que se emita - puede ser objetado por el enfermo, quien tiene derecho a - su vez a designar a otro perito médico.

H.- Mujeres encinta.- Las empleadas que se encuentren en esa situación, tendrán derecho a cuarenta y cinco días de descanso antes del alumbramiento y a cuarenta y cinco días después de éste, más el equivalente de un mes - de sueldo a título de ayuda extraordinaria para los gastos Independientemente de todo ello rigen además las facilidades instituídas en la Ley Federal del Trabajo para el período de lactancia.

I.- Gratificación Anual.- Cada año los empleados tendrán derecho a percibir una gratificación, cuando menos al igual del importe de un mes de sueldo. Si la Institución aumenta el aguinaldo por encima de ese límite, no establecerá con ello un precedente obligatorio para los años sucesivos.

J.- Retiro de Ancianidad.- Todos los empleados que cumplan en el servicios los 55 años de edad, tendrán - derecho, siempre que no estén en condiciones de segur -

desempeñando sus labores, a una pensión vitalicia de retiro. El monto de la pensión debe fijarse conforme a una regla -- en que se tome en cuenta la antigüedad de los servicios y el salario anual medio percibido durante el período de vigencia del contrato de trabajo.

K.- Auxilios Post-Mortem.- Al fallecimiento de un empleado en servicio, los parientes que hubieran estado económicamente basu su dependencia, tendrán derecho a recibir el importe de seis meses de sueldo, más una pensión durante un año a partir de la defunción equivalente al cincuenta por ciento del sueldo. La suma total de estos beneficios no excederá en ningún caso de cien mil pesos.

L.- Radicación del Empleado.- En los contratos de trabajo deben especificarse el lugar donde el trabajador va a prestar sus servicios. De este lugar no podrá removérsele, sino mediante su consentimiento expresado por escrito. Naturalmente esta norma no se aplica a los trabajadores que en razón de su trabajo requieren una movilización continua.

Estas modalidades en el régimen del trabajo para los empleados bancarios constituyen las normas mínimas. Las instituciones deben ampliarlas y extenderlas hasta donde les dicte su propia generosidad.

Es fácil advertir que las garantías otorgadas a los trabajadores bancarios, no difieren en cuanto a su contenido de los establecidos en general por la Ley Federal del Trabajo, para todos los del país.

Más aún, hay capítulos en que el estatuto especial de que se viene hablando, es más liberal que la propia ley: como en la fijación del salario mínimo, la asistencia en el caso de accidentes no profesionales, las pensiones de retiro, etc.

Sin embargo, ante el régimen de un trabajador cualquiera y el de que presta sus servicios en una institución de crédito hay una diferencia profunda. Es en el contenido de estas diferencias en donde se aprecia la singularidad del privilegio concedido a éstos.

Los empleados bancarios cuenta, no es por demás repetirlo, con los beneficios generales intituídos para los trabajadores en la Constitución General de la República, pero en cambio ni tienen acceso, a los recursos fundamentales de defensa que el derecho obrero instituye en México.

La actuación colectiva, que es la base suprema de la lucha, está fuera de su alcance, Concretamente los - trabajadores de la rama bancaria no tienen acceso a los de rechos básicos y fundamentales reconocidos para las de las otras especialidades, a saber:

- a) No tienen derecho a formar sindicato,
- b) No se autoriza la contratación colectiva,
- c) Les está vedada la huelga.

No tienen acceso a los tribunales ordinarios - del trabajo. Los conflictos que surjan entre los trabajado res y las instituciones de crédito, deben ser sometidos al arbitraje de la Secretaría de Hacienda, quien oirá a la Co misión Nacional Bancaria o actuará por medio de ella,

Una vez dirimida la controversia, si el fallo es adverso al trabajador, puede éste recurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Pero el procedimiento que entonces se desarrolle no es el Juicio Ordinario del Trabajo sino una instancia especial, semejante a un recurso de alzada, en que la Comisión Nacional Bancaria debe ser neces riamente oída.

Del análisis que hacemos del obsoleto y caduco

Reglamento de Trabajo de los Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 22 de Diciembre de 1953, se deduce lo siguiente:

a) Que dicho estatuto emanó del Poder Ejecutivo con facultades que le otorga el artículo 89 Constitucional fracción primera, tal como quedó asentado anteriormente, - por lo cual resulta INCONSTITUCIONAL, pues no tiene la facultad que la ley otorga, para legislar en materia de trabajo; ya que estos según lo determina el artículo 73 Constitucional, fracción décima, corresponde al Congreso de la Unión, que en parte conducente dice: "Artículo 73.- El congreso tiene facultad; fracción X.- Para legislar en toda la república sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas, sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del Artículo 28 de la Constitución y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución".

b).- Quita a estos trabajadores, los principales derechos que estatuye la propia ley Federal del Trabajo como son: EL DERECHO DE ASOCIACION, DERECHO DE HUELGA Y LA CONTRATACION COLECTIVA.

Quizas y sólo en parte, se hubiera justificado tal estatuto, para el desarrollo de las Instituciones de crédito, que en ese tiempo se encontraban en continua zozobra, por la inestabilidad económica y política del país. Pero en la actualidad, no debe tener (y de hecho no tiene) validez, porque contraría el sentir de la propia ley y de los trabajadores, que siempre han luchado, por mejor modo de vida de nuestro país y acorde a las leyes que nos rigen.

Necesidad de Reglamentar su trabajo dentro de la propia ley vigente. - Como ya quedó establecido es necesario reglamentar el trabajo, es decir la relación de trabajo entre las Instituciones de Crédito y sus trabajadores, no basta que se legisle sobre el "sistema de exclusión"; es necesario que se contenga dentro de la Ley Federal del Trabajo, dijéramos como en el caso de los trabajos Especiales, por ejemplo de los trabajadores de confianza-trabajadores de los buques, trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de autotransportes, trabajo de maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales trabajadores actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo en hoteles, restaurantes, -

bares y otros establecimientos análogos y la industria familiar,

Las características peculiares de cada tipo de trabajo se mencionan en la ley como especiales, fué necesario reglamentarlas tal como su nombre lo indica. Así puestas las peculiaridades también en las relaciones de trabajo entre las instituciones de crédito y sus trabajadores, es menester que se reglamenten de tal manera. Y cabe destacar, tal como lo dice el artículo segundo transitorio de la actual Ley Federal del Trabajo, que en su parte conducente-asienta: "Se abroga la ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, con las modalidades a que se refiere el artículo anterior (o sea el primero transitorio de la propia ley)" Analizando este artículo se deduce que, al abrogarse dicha ley, trae consigo no solo la dereogación de todos sus preceptos y disposiciones conexas, sino de los reglamentos expedidos en relación con la misma, como son los reglamentos de inspección del trabajo, de higiene del trabajo, de guarderías infantiles, de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y otras más que pierden su vigencia a partir del 10, de mayo de 1970. - Así mismo se deberán dictar los reglamentos que sean menester. Tal facultad corresponde tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión social, como a los Gobernadores de los Es

tados y territorios y Jefe del Departamento del Distrito Federal.

En cuanto a los primeros (o sea los reglamentos) no hay ni debe haber problema, ya que la propia constitución faculta en su artículo 89 fracción primera, al Poder Ejecutivo Federal para proveer en dicha materia. El problema radica en cuanto a la VERDADERA RELACION DE TRABAJO, que existe entre las Instituciones de crédito y sus trabajadores, pues en éste caso deben aplicarse los textos positivos que nuestras propias leyes consagran a ese respecto, tal como son primordialmente el Artículo 123 Constitucional, su ley reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo y el artículo 73, fracción décima, de la misma Constitución Federal.

No entiendo cuáles fueron los razonamientos de los legisladores, para no incluir dentro de la Ley Federal del Trabajo vigente, o sea, la del año de 1970, para no reglamentar la relación de Trabajo entre las Instituciones de Crédito y sus trabajadores; ya que en cambio fué posible -- que lo hicieran por ejemplo en el caso de los deportistas profesionales y otras que sí contiene la misma ley.

Más no piense que es lo único que falta por le

gislalr pues si en el presente existen o en el futuro aparecieren nuevas relaciones de trabajo con sus caracterfsticas especiales, ser4 menester que se reglamenten dentro de la propia ley, pues de lo contrario se atentarfa contra los principios y sentimientos que nuestros constituyentes de Quer4taro, dejaron plasmada en nuestra Constituci3n de 1917 y en especial el tftulo sexto o sea, el Artfculo 123 Constitucional, es decir, el m4s grande beneficio logrado por la clase obrera, antes que ning4n otro pa4s del mundo.

CAPITULO SEXTO
CONSIDERACIONES.

Ahora bien el artículo 123 constitucional en su actual redacción tiene dos apartados; el apartado o inciso A que regula las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo y que de una manera especial establece, los Derechos Sociales mínimos que le corresponden a estos trabajadores y que por el solo hecho de contenerse en nuestra Carta Magna, no pueden ser violadas por leyes ordinarias. Entonces, la ley que regula estas relaciones se denomina Ley Federal del Trabajo y se refiere al apartado A, del artículo 123 Constitucional que estamos comentando y que así mismo además de gozar de los derechos que estatuye este apartado en sus XXXI fracciones, podría ésta ley regular el trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, dentro del capítulo llamado de los Trabajos Especiales.

El apartado B, rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y que la ley específica que reglamenta estas relaciones se denomina Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Dada la singularidad de estas relaciones, este apartado se compone de XIV fracciones y también como el apartado A, por el sólo hecho de contenerse en nuestra máxima ley, no pueden dichos derechos ser violados por leyes ordinarias, menos aún por reglamentos.

Asimismo, cabe hacer notar, destacar, que dicho artículo 123, tanto en su apartado A, fracción XVI, como del apartado B, fracción X, garantizan el derecho de asociación formando asociaciones profesionales, sindicatos, tanto de trabajadores como de patrones, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses.

Dicho artículo en ambos apartados y en especial de las fracciones enunciadas anteriormente, ha sido el vínculo principal con el cual los trabajadores han logrado mejores prestaciones de vida, tanto en forma individual como para sus respectivas familias y que, en forma general, han sido la base para el desarrollo de nuestra legislación social. Es decir, en tales condiciones, estas fracciones al establecer el derecho de asociación (entiéndase sindicatos) da derecho en forma inmediata y directa a otro gran logro, LA HUELGA, principal arma con la cual los trabajadores hacen que se les respeten sus derechos que contienen nuestros textos positivos y logran, además, la contratación colectiva del trabajo.

Mis fundamentos para que se legisle sobre las relaciones de trabajo que existen entre los empleados con las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares dentro de la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

Primero.- El artículo 123 Constitucional inciso "o" - Apartado A, que en su parte conducente dice, El Congreso de la Unión, sin contravenir 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.

Del análisis que se haga del anterior artículo se deduce que

a).- Que solo el Congreso de la Unión tiene la potestad necesaria para expedir leyes sobre el Trabajo, sin contravenir las bases mismas que se consagra dicha Constitución Federal de la República, en ambos apartados y de igual manera en todas sus fracciones.

Se reafirma lo anterior con el artículo 73 de la propia Constitución Federal de la República que en su fracción X dice: "El congreso tiene facultad; para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el bando de emisión único en los términos del artículo 28 de la Constitución y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución .

b).- Rige de una manera general todo contrato de tra

bajo, es decir, que cualquier relación de trabajo, mientras no se trate de relaciones que se establezcan en las que se señalan en el apartado B de este artículo, todas ellas deben ser reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

Segundo.- Artículo primero de la Ley Federal del Trabajo vigente, que en su parte conducente dice: La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado (A) de la Constitución.

Este artículo confirma mi anterior punto de vista - en que dejé demostrado que es necesario reglamentar el trabajo de estas personas, dentro de esta ley, por los fundamentos a que me he venido refiriendo, es decir, no aplicando un Sistema de Exclusión.

Tercero.- Artículo segundo transitorio de la citada ley, que dice: Se abroga la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931, con las modalidades a que se refiere el artículo anterior. (Hace alusión al primero, es decir, artículo primero transitorio de la propia ley, que éste señala la fecha en que entra en vigencia la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970).

De éste artículo segundo transitorio se deduce que la abrogación de la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931 trae consigo la derogación no solo de todos -- sus preceptos y disposiciones conexas, sino de los reglamentos expedidos en relación con la misma, como son los - reglamentos de Inspección del trabajo, de higiene del trabajo, de guarderías infantiles, de trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y otros más que pierden su vigencia a partir del 1o. de mayo de 1970. Asimismo se deberán dictar los reglamentos que sean menester. Tal facultad corresponde tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como a los Gobernadores de los Estados y Territorios y Jefe del Departamento del Distrito Federal.

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

Una vez desarrollada en su totalidad el contenido del presente trabajo, se hace necesaria la elaboración de un razonamiento general más profundo con el objeto de poder obtener, a través de él, las conclusiones respectivas; como punto final, debe tener un capítulo especial referente a -- los resultados que el autor llegue a alcanzar de su investigación.

PRIMERA.- Los pueblos de la tierra han luchado y continúan luchando, para alcanzar dos metas fundamentales en la vida, la primera, satisfacción de sus necesidades físicas y espirituales y la segunda, la dignidad humana de ser hombre para lo cual se debe luchar contra toda tiranía y -- el vehículo para alcanzar esas dos metas es el derecho y -- específicamente el Derecho del Trabajo.

Las maneras de satisfacer las necesidades de los -- hombres siempre han influido en la estructuración de ciertos fenómenos, que aparentemente nada tienen que ver con la satisfacción de las necesidades primarias, aquel que no tenía esclavos, laboraba la tierra para bastarse a sí mismo.

En la edad media la tierra no tuvo tanta importancia en la satisfacción de las necesidades humanas que se -- perfeccionó la institución jurídica de la servidumbre y su empleo fue tan frecuente, por la que el Derecho del Trabajo no pudo existir en la Edad Antigua ni en la Edad Media.

La revolución técnica o industrial, se inició primeramente en la industria textil.

John Kay y James Hargreaves pueden ser considerados como los padres de la industria textil contemporánea ya que al revolucionar esa industria provocó nuevas revoluciones técnicas en otras áreas como en la industria metalúrgica y la de comunicaciones; extendiéndose sobre los principales países Europeos en donde la nueva clase social había triunfado; ello explica por qué no en toda Europa se realizó la revolución industrial, verbigracia en España, en donde la burguesía fue vencida (rebelión de los campesinos de Castilla y de Aragón), que siguió trabajando bajo el ritmo de los sistemas feudales, mientras en Francia, Alemania, Italia, Inglaterra, Holanda, Bélgica, etc., aparecían las formas precapitalistas.

La segunda gran causa del capitalismo industrial se denomina Revolución Francesa. La Burguesía crea las fábricas y se reúnen grupos de hombres, mujeres y niños como siervos del Rey de Francia, no poseían libertad, ni eran iguales a la clase alta, la burguesía tenía necesidad de tratar con hombres libres e iguales, por lo menos ante la ley, a fin de estar en aptitud legal de celebrar contratos de trabajo. Ello explica por qué los principales ideólogos de aquel movimiento francés pertenecían a la clase burguesa, es decir, habían salido de la clase social a la cual servían preparando ideológicamente la Revolución Francesa con el triple principio de libertad, igualdad y fraternidad.

La ley de la caída de las Ideas que sigue a otros acontecimientos económicos, políticos y sociales bien conocidos, fué la señal de la iniciación de aquel movimiento, que con el signo-

de lo Universal de Francia se desbordó sobre todo Europa, frenando a la Revolución Francesa por la contra revolución encabezada especialmente por Bonaparte, frenadas las clases sociales de Francia, la burguesía pudo celebrar contratos de trabajo con hombres libres e iguales, en dichos contratos se fijaban jornadas de trabajo de 13, 14 y 16 horas diarias, salarios miserables y labores que se desarrollaban en las peores condiciones de higiene.

Los pueblos europeos solo habían cambiado de amo. La burguesía había sustituido a la nobleza; en Inglaterra se decía el rey "reina pero no gobierna". La burguesía había triunfado; la revolución francesa, no obstante representó un jalón en el progreso de la humanidad, había beneficiado a la nueva clase social poderosa por su dinero, que se había apoderado del poder público.

Así nació en su aspecto fundamental, el capitalismo industrial de nuestro país.

SEGUNDA.- El pasado explica el malestar y la inquietud social y las causas que llevaron a la revolución y transformación política social y económica que se inició en 1910, para que 30 años más tarde al Neo-Porfirismo casi-totalitario que vivíamos, antecedente pasados en las que se tienen elementos, doctrinas y ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer.

Las Leyes de Indias, pueden ser tomadas como simple antecedente legislativo respecto a las relaciones de trabajo porque teóricamente protegía a los indios de América tratando

de impedir la despiadada explotación por parte de los encomen
deros.

En México, la posesión de la tierra ha sido causa de
lucha secular de nuestro pueblo para alcanzar una mejor forma
de vida.

Hidalgo y Morelos, en la independencia ordenaban la di
visión de las grandes haciendas: "Deben utilizarse las haciendas
cuyos terrenos y labor pasen de dos leguas, para facilitar la
pequeña agricultura y la división de la propiedad". La reforma
encarnada en el Presidente Juárez, tuvo también un contenido --
agrario que se manifestó en las leyes de nacionalización y de --
Intervención de los bienes del clero. La revolución mexicana --
fué esencialmente agraria. La tragedia de Cananea en el año de-
1906 y la de Rio Blanco en el año de 1907, fueron los dos más -
gloriosos episodios de la lucha de la clase trabajadora en nues-
tro país. No obstante que la revolución Mexicana de 1910, fué --
fundamentalmente agraria, sin embargo, la voz del verdadero cam-
pesino no tuvo acceso al constituyente de Querétaro, ésta es una
de las razones por lo que el problema agrario aún está en pie;-
en cambio la clase obrera sí tuvo representantes en aquel cons-
tituyente, de aquí que el artículo 123 constitucional sea la ba
se fundamental de toda legislación de trabajo.

TERCERA.- Debe legislarse sobre las relaciones de traba-
jo que existen entre los empleados y las Instituciones de Crédi-
to y Organizaciones Auxiliares, dentro de la Ley Federal del Tra-
bajo vigente en el capítulo denominado de los Trabajos Especiales.

CUARTA.- El Congreso de la Unión con las facultades que le otorga la Constitución deberá, a la brevedad posible, incluir dentro de la ley Federal del Trabajo, las normas que regulen las relaciones de trabajo entre los Empleados y las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

QUINTA.- Con fundamento en el artículo 123 constitucional apartado A, al legislarse sobre las relaciones de trabajo entre los Empleados y Trabajadores con las instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, no se prive a dichos trabajadores de ninguno de los derechos que ha concedido la Constitución en favor de TODOS LOS TRABAJADORES, y que ninguna ley secundaria puede modificar la Constitución.

VICTOR MANUEL ZENTENO HIDALGO.

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

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Del Doctor Mario de la Cueva.
Tomo primero.

DERECHO DEL TRABAJO.- Lic. Juan de Pozzo. Primer tomo

COMPENDIO DE DERECHO LABORAL.- Lic. Guillermo Cabanellas. Tomo
Primero.

PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJO.- Doctor Juan Estrella Campos.-

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- del Doctor Baltazar Cavazos Flo
res.

LA MONEDA Y LA BANCA, del Lic. Gilberto Moreno Castañeda.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Lic. Alberto Trueba Urbina y -
Lic. Jorge Trueba Barrera.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO.- Tomo VIII.- Antecedentes y Evo
lución de los Artículos 107 a -
136 Constitucionales y Transito
rios Constitucionales.

EL NUEVO ARTICULO 123, MEXICO 1962.- Lic. Alberto Trueba Urbina.