



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Derecho

**LA TEORIA INTEGRAL COMO METODO DE
INTERPRETACION DE LOS PRINCIPIOS Y
NORMAS EN NUESTRO DERECHO DEL
TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
PATRICIA MARTINEZ PLIEGO**

México, D. F.

1976



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**MI SENTIMIENTO Y GRATITUD A LA
U.N.A.M.**

Por haberme otorgado los
medios para la realiza-
ción de mi superación cí-
vica, profesional y polí-
tica, la cual culmina en
una etapa importante de
mi vida.

ALBERTO TRUEBA URBINA
Con admiración y respeto.

MARIO ALBERTO CHAVEZ GONZALEZ
por haberme brindado su amis-
tad y apoyo.

JOSE FLORENTINO MIRANDA H.
por su guía en este trabajo.

**A TODOS MIS MAESTROS, AMIGOS Y
COMPAÑEROS.
Que sin mencionarlos los llevo
en mi pensamiento.**

**A MIS PADRES
Con cariño**

**A FORTUNATA Y QUINA
Con su amor de madre**

**A MIS HERMANOS
Jose Antonio
y
Francisco**

C A P I T U L O I

LAS FUENTES DEL DERECHO

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

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

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

CONCEPTO DE FUENTE DEL DERECHO

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

Esta definición únicamente nos dá una idea del concepto muy generalizada, sin tocar el punto jurídico. Sin

embargo, al tratar de hacerlo por los juristas saltan a la vista un sinnúmero de definiciones, coincidiendo todos con el concepto mencionado.

El Dr. García Maynes expresa que "mencionar las Fuentes del Derecho es con finalidad de que nada tienen que ver con el contenido de las normas del derecho, sino que son elementos 'intrínsecos' pero necesarios para la formación del derecho" (1).

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

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

(1) "Introducción al estudio del Derecho".
Eduardo García Maynes.

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

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

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

ANDRES BOTAS.- Añade que el problema de las fuentes del derecho es pues el problema de la soberanía; es un problema político sobre el cual no cabe una doctrina jurídica. La fuente del derecho está en las realidades sociales, o sea, más allá de la soberanía. Las realidades sociales influyen naturalmen-

te sobre la voluntad soberana que, a base de ellos -- elabora el derecho y por lo tanto es su fuente de agua u. manantial y no la lluvia que ha creado el agua que en tal manantial sale a la luz" (2).

FUENTES GENERALES DEL DERECHO

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

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

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

1.- Fuentes formales generales.-

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

2.- Fuentes formales del derecho laboral.-

- a).- Legislación

(2) Citado por Bellvé Faustino "Esquema de Metodología del derecho". Ed. Botas México 1935, Pág. 94.

- b).- Costumbre
- c).- Jurisprudencia y,
- d).- Doctrina

3.- Fuentes formales especiales del Derecho Labo ral.-

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

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

Al respecto, el Profesor Maynes expresa que la Ley no debe considerarse como una fuente del derecho (3).

L

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

El Artículo 71 Constitucional establece que la --
INICIATIVA de la leyes compete al:

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

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

(3) Ob. Cit. Introducción al Estudio del Derecho.

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

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

Publicación.- Es el acto por el cual la Ley ya aprobada y sancionada se debe dar a quienes deben cumplirla.

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

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

a).- En primer término que sea un conjunto de nor

mas que se acostumbren con frecuencia y durante un tiempo más o menos largo.

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

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

Teoría Romano Canónica.- Sintetizan en dos, los elementos esenciales para que la costumbre deba darse como fuente del derecho.

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

Elemento Subjetivo.- Es la práctica suficiente--mente prolongada de un determinado proceder. (4)

Tales preceptos quedan expresados en la fórmula romana "INVETERATA CONSUETUDO ET OPINIO JURIS SEU NECESITATIS". (5)

4.- Ob. Cit. G. Maynes

5.- Idam.

Teoría de la Fuerza Normativa de los Hechos.-

El principal autor de esta teoría es Jorge Jellinek, quien permite explicar la formación de la costumbre -- jurídica, diciendo que los hechos por un tiempo prolongado, hacen que en la conciencia de los individuos se forme un hábito social con la creencia de que es obligatorio; argumentando además, que lo que fue simple -- uso se transforma como manifestación de respeto a un -- deber. (6).

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

Al respecto Kant aplica sus principios del -- ser y del deber ser, expresando que: "entre el mundo -- del deber ser media un verdadero abismo". (7).

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

(6) Ob. Cit. G. Maynes

(7) Idem. Ob. Cit. Pág. 61

El reconocimiento expreso se manifiesta en la propia ley en cambio el reconocimiento tácito, es cuando el legislador establece que a falta de precepto aplicable respecto a una determinada controversia debería recurrir el juez a la costumbre. (8)

Comparten la misma opinión Kelsen y Planiol, Kelsen parte del principio de la estabilidad del derecho, es decir, lo que es la voluntad del estado, es lo obligatorio y tal obligatoriedad es producto de la actividad de los órganos jurisdiccionales. (9)

Planiol expresa: "No creo que sea posible crear el margen de la jurisprudencia, reglas consuetudinarias jurídicamente obligatorias. (10)

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

(8) Art. 19 Código Civil.

(9) G. Maynes Ob. Cit. Pág. 61.

(10) G. Maynes Ob. Cit. Pág. 61.

Si los tribunales aplican la costumbre es precisamente porque en su concepto corresponde a una verdadera regla de derecho, es decir, a un precepto nacido consuetudinariamente, y anterior por tanto, a las decisiones que le reconocen validez. La aplicación no constituye un acto de creación, sino de reconocimiento de la norma" (11)

El Dr. Mario de la Cueva, escribe que la costumbre no es una cuestión pura y simplemente de hecho, sólo transmite una regla de derecho positivo que impone el poder público y que en consecuencia, la aplicación de este derecho no está subordinado al arbitrio de las partes. (12)

Colin y Captain concluyen que la costumbre designa el conjunto de reglas jurídicas que no han sido impuestas por el Poder Legislativo, pero que han nacido espontáneamente de las necesidades de la vida social, imponiéndose por el hábito y la tradición. (13)

La Jurisprudencia.

El valor de la jurisprudencia, así como el -

(11) Methode D' Interpretation Et. Sources en Droit Prive Positif. F. Geny Tomo I Pág. 365.

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

(13) Rev. Mexicana del Trabajo Dic. 1968 No. 4 Pág. 82 Fuentes del Derecho del Trabajo. Citado por el Lic. BALTAZAR CAVAZOS FLORES.

de la Doctrina para consideralas como fuentes formales del derecho del trabajo, es una cuestión debatida con ardor.

Debemos entender por Jurisprudencia el Conjunto de tesis sustentadas en las Ejecutorias de los Tribunales "representando en esa forma, un medio técnico de interpretación y elevación del derecho." (14)

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

Por lo tanto, la Jurisprudencia procede de los órganos estatales, más concretamente, de las autoridades que deciden y en nuestra opinión, constituye una fuente formal muy importante, ya que cuando es uníforme, el poder judicial debe reconocer su existencia y acatarlo" (15)

(14) Revista Mexicana del Trabajo.- Diciembre de 1962
Pág. 82.

(15) Idem.

La Doctrina.

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

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

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

En la Fráctica considero, que tanto la Jurisprudencia como la Doctrina tienen una doble función, ya que con frecuencia en la interpretación de -- las normas se recurre a ellas.

El primer aspecto a considerar es determinar

el sentido de las disposiciones legales, así como el alcance de las costumbres jurídicas.

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

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

La Doctrina tiene su origen en la labor llevada a cabo por los particulares, teniendo a su favor el prestigio de sus autores, de ella podría decirse que es más desinteresada que la Jurisprudencia,

pues no se realiza para un caso actual, sino como una especulación científica con relación a casos pretéritos o futuros.

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

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

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

Esta posición es un tanto rígida porque las posibilidades de su cambio, están sujetas a las situaciones que presenta la sociedad y éstas son constante cambio". (16)

(16) Ob. Cit. Gény Pág. 366.

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

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

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

Fuentes Formales del Derecho Laboral, la Ley, la Costumbre.

En nuestra rama de estudio, las fuentes formales del Derecho Común considerándolas en forma total chocan con las del derecho laboral, ya que no guardan la misma jerarquía. Esto obedece a causas que son pro-

pías de las situaciones en las que se desenvuelve el Derecho Laboral, que como sabemos es eminentemente social y por consecuencia, está sujeto a los cambios que en la sociedad de trabajadores y empresas se susciten.

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

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

Para el estudio de nuestras Fuentes especiales, partiremos de lo preceptuado en la Ley Federal del Trabajo artículo 17: "A falta de disposición expresa - en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos los principios generales del derecho, los principios generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad".

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

"No es aventurado sostener que la Ley, en el campo del derecho del trabajo, tiene una importancia fundamental en cuanto establece mínimos legales, pero-

puede ser superada jerárquicamente por las otras fuentes formales citadas ya que si el legislador hubiere intervenido una sola vez y para siempre (al fijar la Ley), en beneficio de la clase trabajadora, lejos de haberla beneficiado le hubiera impuesto barreras infranqueables para sus nuevas conquistas; de esta suerte, podemos hablar, dentro del ámbito laboral de salario mínimo y no de máximo, de jornada máxima y no de mínima". (17)

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

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

(17) Lic. Baltasar Cavazos Flores.- Rev. Mexicana. Cit. Pág. 84.

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

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

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

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

b).- La opinión de quienes la realizan, de que sea obligación el elemento psicológico denominado "LA OPINIO IURIS SEU NECESITATIS" (18).

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

Ejemplificando lo anterior podríamos referirnos al caso de que un trabajador llega al momento de la consumación de la relación laboral, ignorando las costumbres existentes en la empresa. A fin de año se entera de que ha sido una costumbre establecida repartir juguetes y regalos a los trabajadores in dependientes a las prestaciones legales; en consecuencia, el trabajador aunque en un principio desconocía tales beneficios, tiene derecho a recibir los

(18) "Introducción al Estudio del Derecho" por García Maynes.

mismos beneficios que los demás, sin importar que no se haya aclarado en el momento de la celebración contractual.

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

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

El caso típico al respecto es el de la gratificación que los patronos otorgan a sus trabajadores - sin estar obligados contractualmente. ¿Hasta qué momento surge la obligación de seguir dando tal gratificación? Si ésta se concede por una sola vez, independientemente de que sea considerada como parte del salario,

no obliga al patrono a seguirla dando en el futuro. - Si se concede dos veces, tampoco hay costumbre de empresa, pues en tal caso hay repetición pero no hay 'constancia'. Entonces para que la obligación de dar la gratificación surja por ser una costumbre de empresa, se requiere que cuando menos, haya sido otorgada tres veces, pues en tal supuesta si hay repetición constante, aunque la gratificación no haya sido dada consecutivamente". (19)

El Dr. Mario de la Cueva al referirse a la costumbre dice que desgraciadamente cada día se va perdiendo, porque en lugar de que la mayoría de las empresas y trabajadores busquen una armonía perfecta necesaria para tal logro, cada día surgen conflictos entre éstos, no pudiendo desarrollarse como en un principio. (20)

La Jurisprudencia, la Doctrina.

La Jurisprudencia, para el Derecho del Trabajo, pudiera en algunos casos regular inoperante, -- porque como ya se dijo, cada situación laboral cons -

(19) Ob. Cit. Rev. Mexicana. Pág. 84.

(20) Ob. Cit. Tomo I Pág. 75.

tituye una relación tipo específico. Sin embargo, cuando no cambia el criterio asentado por la Jurisprudencia puede ser un medio excelente de integración del Derecho.

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

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

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

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

Fuentes Formales del Derecho Laboral, Contrato Colectivo, El Contrato Ley, Sentencia Colectiva, Legislación de los Estados, Los Principios Derivados de la Ley del Trabajo, El Principio de la Igualdad del -- Salario, Principio de la Igualdad de condiciones de Trabajo, Los Tratados Internacionales, La Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Equidad.

Además de las ya mencionadas fuentes del derecho, existen en el derecho laboral, otras fuentes - que le son privativas y que en la mayoría de los casos

superan en cuanto a su aplicación a las fuentes generales.

Entre otras, estudiaremos a las principales.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

El Contrato Colectivo, "constituye una fuente especial y autónoma del derecho del trabajador y -- además crea el derecho aplicable a cada negociación -- considerada como unidad económico social". (21)

El Contrato Colectivo, no es una fuente formal con la categoría e importancia que tiene la costumbre o la jurisprudencia, ello se debe a que el Contrato Colectivo le falta el carácter de generalidad, que

(21) Rev. Mexicana del Trabajo Cit. Pág. 85.- Lic. Baltasar Cavazos Flores.

si tienen las fuentes mencionadas. "Pero si es una fuente del derecho dentro de la empresa, lo que indica que juega un papel análogo al que desempeñaban las prácticas de empresa". (22)

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

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

La Ley Laboral al Contrato Ley en su artículo 404: "Contrato Ley es el Convenio celebrado entre

(22) Mario de la Cueva.- Ob. Cit. Pág. 383.

uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

"Desempeña el Contrato Ley, una función semejante a la de la Ley y puede, inclusive extenderse a toda la República, lo que evidentemente le dá carácter de fuente formal general del derecho del trabajo". (23)

El Lic. Baltazar Cavazos Flores, expresa:

"El mal llamado Contrato Ley, que desde luego tampoco es Contrato ni mucho menos Ley, en virtud de que se puede formar sin acuerdo de voluntades y más aún contra la manifestación expresa de voluntad en contrario de trabajadores o patrones minoritarios de una región e industria determinada y en consideración de que no es de aplicación general (como la Ley), es

en efecto, una fuente formal especial del Derecho del Trabajo, que otorga a los obreros mayores prestaciones y beneficios que la Ley del Trabajo e inclusive -- que el propio Contrato Colectivo pues supone un esfuerzo de democratización del derecho, que superando al -- Contrato de empresas (el Colectivo), se rige en un -- Contrato de Industria". (24)

Es también fuente formal especial del derecho del trabajo, en teoría, ya mediante ella, se crean nuevas condiciones de trabajo que sustituyen a los que no pudieron subsistir y que dieron origen al conflicto económico.

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

"Dichas sentencias tienen la peculiaridad de ser los únicos medios por los cuales se pueden reducir

(24) Baltasar Cavazos Flores.- Rev. Mexicana. Cit. Pág. 86.

a los trabajadores los derechos "adquiridos" o los beneficios que ya tenían concedidos, reducción que desde luego tiene como límite la Constitución y la propia Ley del Trabajo que, ya hemos repetido concede "mínimos de derechos".

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

Sin embargo, las sentencias colectivas de -- hecho, no se dan nunca en la práctica, ya que las autoridades del trabajo se abstienen, normalmente de resolver en definitiva los conflictos de orden económico. (25).

La Ley Federal del Trabajo es general por -- tratarse de una codificación que reunió en un sólo --

(25) Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Ob. Cit. -- Pág. 371.

cuerpo la legislación derivada del artículo 123 Constitucional, no es posible continuar aplicando disposiciones que tuvieron su razón de ser, pero que la han perdido por no integrar una unidad. Algunos aspectos que dan compensados con las ventajas que en otros, consiguió la Ley vigente y al imponerse estas nuevas cargas - debió tenerse en cuenta que se suprimían otras. La idea que se desprende de la codificación, cuya misión es uniformar el derecho y convertirlo en un cuerpo único que no puede ser modificado por el derecho anterior. (26).

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

Estos principios, se apoyan en las mismas -

ideas, necesidades vitales del trabajador y justicia social.

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

"El principio de la igualdad de las condiciones de Trabajo, hace que el Contrato Individual de Trabajo, desempeñe en cierta forma, el papel de fuente del derecho, decimos que en cierta forma, porque - el pacto individual no es la fuente del derecho pero si la ocasión para que aplicando el principio de la - igualdad de condiciones de trabajo se crea un derecho nuevo para los trabajadores. (27)

"La propia Ley Federal del Trabajo, expresa en su artículo 6o.: "Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artícu

(27) Mario de la Cueva.- Ob. Cit. Pág. 371.

lo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de la vigencia".

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

Esta Ley es un antecedente bastante claro -- en la interpretación de los preceptos vigentes, y una fuente de donde nacen nuevas ideas para la elaboración de las leyes posteriores. (28)

La equidad reviste en el derecho del trabajo, una importancia excepcional, sin embargo, la propia Ley Laboral en su artículo 17 la enumera al final de todas las fuentes. Pero no por ello deja de ser -- menos importante.

Hace veinticuatro siglos, señaló Aristóteles

(28) Art. 19 Código Civil.

el problema de la Equidad y propuso su concepto. Lo siguieron los juristas romanos, y Santo Tomás de Aquino reprodujo el concepto.

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

La Equidad es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto; consiste en la aplicación de la Justicia a los actos individualizados, en virtud de que podría considerarse válidamente, que la justicia es el género y la equidad es la especie. (29)

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

(29) Baltasar Cavazos F. Rev. Mexicana Cit. Pág. 87.

Preciado Hernández, al hablarnos de justicia, distingue como criterio o como virtud, es un objeto -- ideal mientras que la justicia virtud, es un hábito -- que tiene su asiento en la voluntad y no en la inteligencia. (30).

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

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

Las páginas de Aristóteles sugieren la idea de un derecho que quiere ser constante humano que no -- se conforma con las páginas puramente abstractas y que

(30) Rafael Preciado Hernández Lecciones de Filosofía del Derecho. Pág. 18

exige la consideración especial de las cosas particulares.

El pensamiento Aristotélico, no quiere que la equidad sea uno de los principios, pues su misión es adoptarla a la vida, que es siempre singular". (31)

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

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

Cuando nuestro artículo 123 habla de buscar

(31) Ztica a Nicómaco.- Aristóteles.- Citado por Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 396.

el equilibrio entre los factores de la producción quiere
re que la norma que regule las relaciones del capital
y el trabajo se obtenga con la ayuda de la equidad.

CAPITULO I I

GENERALIDADES ACERCA DEL CONCEPTO
DE INTERPRETACION

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

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

Querer interpretar un precepto legal con anticipación a supuesta prueba ante casos determinados es casi siempre para especulación y entretenimiento porque se pensará en todas las posibilidades de duda menos las que se presentarán en la realidad (32).

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

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

- a).- Aspectos Teóricos (lógica o axiológica)
- b).- Aspecto Técnico (constructiva)
- c).- Aspecto Práctico (aplicación e interpretación) (33).

Es decir, hay que precisar el territorio de la Teoría, la Técnica y la práctica jurídicos.

Expresa además que corrientemente es fácil subsumir el caso a su regla. Los cuerpos de derecho, leyes o códigos, obedecen a las reglas de la construcción y de la sistemática jurídica. Sus preceptos están agrupados orgánica y jerárquicamente. Para encontrar la regla que cubre el caso concreto se produce por inducción. Si no se encuentra en su lugar regla especial para el caso, se remonta al camino de la sistemática y de la construcción hasta encontrar el precepto que cubre dicho caso, ya sólo, ya en grupo con otros.

Puede suceder sin embargo, que encontrada la regla, se refiera el caso a otras normas; que la regla aparezca notoriamente injusta, y finalmente que no se encuentre tal regla y el juicio parezca imposible por-

falta de premisa mayor. En estos casos es cuando entra en juego la interpretación o hermenéutica jurídica (34).

Es necesario apuntar dos conceptos indispensablemente necesarios: Lo referente a la sistemática jurídica, y lo que se refiere a la técnica jurídica.

Sistemática jurídica, es el conocimiento del propio derecho.

Técnica jurídica, es la aplicación del propio derecho.

El Filósofo Inglés Jorge Brekeley (1685-1753), introdujo el concepto de Técnica en las ciencias especulativas, en su obra; "THE ANALIST" expresa: "El operar según reglas y con la ayuda de formas, cuando no se trata de entender principios y reglas generales, - debe estimarse como una mera técnica (35).

Ihering.- (1818-1893) quien primeramente en su "Espíritu del Derecho Romano", se ocupó seriamente de

(34) Ob. Cit. Ballvé.- Pág. 97

(35) Citado por Ballvé.- Ob. Pág. 73.

la técnica jurídica diciendo que "en el fondo todos - los juristas del mundo hablan el mismo lenguaje", con este concepto intuye a la naturaleza de la técnica como ciencia de la expresión. Agrega que: "toda la actividad de la técnica conduce a los fines principales: El que quiera aplicar el derecho con seguridad debe - ser ante todo:

- a).- Dueño de la materia de que se trata.
- b).- Dominarla intelectualmente.

Las dos tareas peculiares de la técnica, - consisten, una en facilitar trabajo simplificando el derecho, examinando los medios para obtener esta sim--plificación.

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

La destreza en ello, como toda acción indi-vidual, constituye un arte que se aprende sólo con el mero ejercicio; pero aún bajo este punto de vista, el

derecho puede por el contexto de sus disposiciones, -
acarrear facilidades o dificultades de cierto carác--
ter. (36)

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

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

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

En teoría pues, el punto de partida del legislador es el caso singular, lo mismo que este es el punto de llegada del intérprete. Se puede decir que legislador e intérprete recorren el mismo camino, solamente que lo recorren en sentido inverso. (37)

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

Además, dice que sin la material formulación por parte de personas físicas, la Ley no llegaría a existir. Pero la Ley una vez creada existe entre sí y por sí, y no puede retornarse cada vez al pensamiento del Legislador entendido como persona física, tanto más cuanto que en la práctica el contenido de la norma fruto de discusiones parlamentarias o de comisiones legislativas es, como se ha dicho el resultado de la cooperación de varias personas que pueden tener diversas opiniones.

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

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

Coviello afirma ser vano afán de hablar de diversas interpretaciones, puesto que no hay más que una sola interpretación: "entender la Ley, aunque para ello se sigan distintos medios que vienen a ser modalidades de lo mismo, teniendo todos a un resultado invariable, indagar y precisar el espíritu de la Ley. (38)

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

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

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

Algunos intérpretes estiman que el texto de una Ley tiene sentido de la presunta voluntad de su autor, otros sostienen que su significado debe relacionarse con todo el sistema legal a que pertenece, significando que debe ser congruente con la totalidad del ordenamiento. (39)

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

(39) Edgardo Peniche López.- Ob. Cit. Pág. 56

te a esta marcha en el ajedrez, que no está solamente determinado por el jugador, es toda proposición cuando hablamos, el lenguaje piensa y rima por nosotros, es decir, cuando yo hablo y pienso, introduzco mis pensamientos en un mundo de pensamientos que tienen su propia y singular legislación. Tan cierto "como no estoy en situación de crearme un lenguaje y un mundo conceptual para mi sólo, es igualmente verdad que lo que expreso lo pongo bajo las leyes propias del mundo conceptual en que me muevo, es decir, uno a toda expresión ciertas relaciones conceptuales de las que no me está permitido alejarme". (40)

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

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

(40) Citado por Carlos Cossio "Sustrato Filosófico de los métodos interpretativos" Santa Fe Argentina - 1940.

"Cada significación verbalmente expresada - en la Ley está en conexión con la totalidad del orden jurídico positivo y, su bien las significaciones expresadas en la Ley son las que primero se perciben, ellos no son los más importantes porque están condicionados con otros". (41)

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

Definiciones del concepto Interpretación.

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

García Maynes. "Interpretar es desentrañar el sentido de una expresión".

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

(41) Ob. Cit. Carlos Cossio Pág. 51

abstractamente concebidas.

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

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

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

Josserand al respecto expresa: "El texto - más lípido no podría prever todas las dificultades -- que pueden presentarse en la práctica, la vida es más ingeniosa que el legislador y que el mejor de los juristas. Es necesario pues, realizar la adaptación del

instrumento legislativo a la práctica, la realidad, y esta adaptación se efectúa por medio de la interpretación. (42).

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

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

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

Subjetivo Objetivo.- Este método se refiere a los casos que no parecen de hecho haber sido previstos por el legislador, en indagar, tomando como base-

el espíritu y los criterios que animaron al legislador, cuál habría sido la voluntad de éste si efectivamente hubiese pensado en esos casos; es decir, que consiste no en determinar lo que el legislador pensó sobre determinado punto que no tuvo a la vista, pues de hecho no pensó nada, sino, en adivinar lo que habría pensado e intentado si hubiese tenido en cuenta tal punto.

Objetivo.- Consiste en ir a la caza del sentido que radica en, la Ley misma, en sus ideas y en las consecuencias por estar implicadas, fundándose en la suposición de que la acción creadora humana, y por tanto la acción del legislador, posee la virtualidad de dotar a sus productos de un sentido más profundo y de más largo alcance del que el mismo legislador acogtumbra, así pues, ese método se propone desempeñar el sentido de las ideas contenidas en la Ley, y -- construir con éstas, un sistema acaso no cumplido en todas sus partes por el legislador, tratando de ese modo de sacar nuevas consecuencias o medidas que se presentan nuevos casos, nuevas situaciones sociales no

previstas por el legislador; la apelación a la costumbre, para tomar en consideración cómo las gentes enten-
dieron efectivamente las normas de la Ley en la inter-
pretación práctica que les dieron mediante su conducta
real.

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

Analógico.- Establece primero la semejanza -
entre un caso claramente cubierto por la Ley y otro no
previsto por ésta, investigación entónces de cuál es -
el criterio con el que la Ley enfoca el caso que pre-
vió, y, finalmente, aplicar ese mismo criterio al caso
no previsto. (43)

Método Histórico Evolutivo.- El método histó-
rico evolutivo, estudiado por Mario Rotondi, expresa -
que se encuentra alejado de los excesos de la libre --
interpretación, que llega a legitimar la propia viola-
ción de la letra de la ley, atendiendo a una valoración

{43) Citados por Luis Recaséns Siches Nueva Filosofía -
en la interpretación del Derecho. Fondo de cultura
económica.- México Buenos Aires. Pág. 169-70.

arbitraria de los intereses en pugna, y dequesta, la sórdida interpretación literal que no se preocupa de las consecuencias. Es la prevalencia del espíritu sobre la literalidad que ya afirmaba el jurista romano Celso, con la frase ESIRE LEGES NON HOC EST VERBA TENERE SED VIM AC POTESTATEM, y ésta es la norma fundamental de la interpretación. (44)

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

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

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

(44) Ob. Cit. Mario Rotondi Pág. 74

Intepretación de Autoridades y Funcionarios.

Esta es un tipo especial de labor interpretativa, que es desarrollada por los funcionarios y jefes de las -- oficinas gubernamentales sobre las leyes que versan, - respecto a soluciones propias:

Esta es la interpretación de las Leyes reali- zadas por las autoridades despendientes del Ejecutivo- con motivo de los trámites, registros, autorizaciones.

En esta gran cantidad de negocios que se ven- tilan en las oficinas gubernamentales, han de cumplir- con innumerables requisitos que señalan las leyes, - - sus gestiones deben seguir una secuela determinada, y aún más sus solicitudes y promociones deben complemen- tar requisitos y formas determinadas, ya no señaladas- por las leyes propias sino por la propia dependencia.

Esta interpretación de autoridades y funcio- narios, debe hacerse cuidadosamente y conforme a la le- tra de la Ley, es decir que no debe admitirse el -- que se realicen intepretaciones de tipo extensivo, - Ni restrictivo, sino que tal intepretación debe --

hacerse apegada estrictamente al texto de la ley, pues tales autoridades no pueden so pretexto de interpretar la ley, modificarla o corregirla, y mucho menos aumentarla. Por otro lado, sin destruir el contenido de las leyes, tal interpretación debe hacerse tratando de facilitar a los particulares la ventilación de sus asuntos y no como acontece por el contrario, tratando de obstaculizarlos.

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

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

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

Sin embargo, como característica de la norma -

interpretativa en relación con otras normas es que por necesidad lógica tiene efecto retroactivo".

Interpretación Restrictiva.- Esta interpretación lleva a comprender bajo una norma relaciones de la misma naturaleza, como cuando reconocido el carácter meramente ejemplificativo de una enumeración de supuestos hechos por el legislador, deban entenderse otros casos como comprendidos en la rama aunque no hayan sido expresados. (45)

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

"Según Blandeau las decisiones judiciales deben fundarse exclusivamente en la Ley, y sólo admite la interpretación considerando a ésta en el sentido de exégesis de los textos, rechaza las falsas fuentes de decisión con las cuales pretende substituir la vo-

(45) Ob. Cit. Mario Rotondi Pág. 91

luntad del legislador. No reconoce costumbres, doctrinas, situaciones existentes, al grado de considerar - que si un juez con los hechos que se le presentan duda de su voluntad, debe abstenerse de juzgar y rechazar toda petición". (46)

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

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

Esta escuela fue sustentada fuertemente, debido a la circunstancia de tipo social que imperaba y que conocemos con el nombre de "época de las grandes codificaciones".

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

(46) Citado por Carlos Cossío.- "El sustrato Filosófico de los métodos interpretativos".- Pág. 82

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

La interpretación en este método no cabe admitirse, debe entenderse como una mera aclaración de los textos (47).

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

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

La exégesis consiste en un estudio directo y principalmente analítico de los textos, trazados, los organismos y paralelismos entre las diversas normas. La interpretación de que se valen es literal, renuncia a to

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

da interpretación personal, y la autoridad de la Ley lo subyuga.

"Las características de este método son:

a).- Las Glosae, anotaciones de carácter aclaratorio interlineados o marginales interpretativos o simplemente gramaticales, destinadas a explicar el sentido del texto legal.

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

c).- Por medio de los brocada, formulaban reglas generales con el fin de hacer desaparecer las antinomias. (48)

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

(48) Ob. Cit. Mario Rotondi.- Pág. 85

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

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

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

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

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

La Escuela de la Exégesis y el Código Napo-
leónico, son consecuencia y exponente de la Revolu- -
ción Francesa.

La Escuela Francesa Exegética, está dividida
en tres fases:

a).- Fundación 1804-1830

b).- Apogeo 1830-1880

c).- Decadencia 1880-1900

Las notas distintivas de la escuela son:

1.- El derecho positivo lo es todo, el derecho positivo está constituido por la Ley.

2.- Culto al texto de la Ley.

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

DEMOLOMBE, seguidor de la escuela Francesa correspondiente a la fase de la decadencia expresó: "mi divisa, miprofesión de fe en ésta: los textos sobre todo". (49)

Interpretación dirigida a buscar la intención del legislador, en la escuela de la exégesis, se rebate, diciendo que "los códigos no dejan nada al arbitrio del intérprete, estos no tienen por misión hacer el derecho, está hecho." Detrás de la Ley no hay más que

esa intención que constituye toda la fuente del derecho positivo y es preciso traducir. El trabajo del legislador le compete a él solamente, de admitirse una interpretación creadora, los autores y los magistrados usurparían el poder de aquél. (50)

AUBRY, en un discurso pronunciado en 1857 en la Universidad de Strasburgo afirma que: "mientras en un principio se sujetan los intérpretes a la letra, después se busca el espíritu", pero advierte; "la misión de los profesores llamados a prestar enseñanzas en nombre del estado es la de protestar con medida, sin duda, más también con firmeza, contra la innovación que tiende a substituir por una voluntad extraña, la del legislador, quien dice codificación, dice adopción al principio fundamental consistente en que el derecho de hacer la Ley corresponde exclusivamente al legislador, es decir, ante la voluntad expresada en su obra la Jurisprudencia de los tribunales, como ciencia de los tratadistas, pierden en absoluto la independencia desde el punto de vista de la significación del derecho positivo, aún cuando conserven una limitada libertad respecto a la crítica. (51)

(50) Hernández Gil. Ob. Cit. Pág. 57

(51) Hernández Gil. Ob. Cit. Pág. 58

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

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

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

La virtud metodológica de la escuela de la exégesis, es una repercusión del espíritu que animó a la obra codificadora (52).

Bonnecase no está de acuerdo en concederle - a la ley extensión absoluta para la solución de todos los casos posibles, por lo tanto, rechaza la teoría - de la escuela de la exégesis. A este respecto expresa "El elemento legal desempeña un papel importante - en materia de derecho positivo, pues decir de otra manera sería ir contra la constitución misma". (53)

Considera también Bonnecase que la ley tiene un "alcance esencialmente limitado porque a pesar de su fórmula abstracta no tiene en vista más que una categoría determinada e interés objetivo porque la Ley, una vez que sale de las manos del legislador, constituye un documento que vale por sí mismo sobre la doble base de su texto y el fin social que la ha hecho necesaria en el concepto de que ese fin es el que se ha perseguido en el momento de la elaboración de la Ley". (54)

El método Bonnecase podrá afirmar, es objetivo ya que considera principalmente el texto para - la tarea de la interpretación y no basa sus considera

(53) Citado por Carlos Cossío O. Cit.

(54) Idem.

raciones en la voluntad legislativa.

La obra de Francois ha sido calificada como - la doctrina acaso más minuciosamente elaborada sobre - los problemas con los que se enfrenta el jurista práctico. Cuando publicó en 1899 el primero de sus grandes libros, "Método de Interpretaciones y Fuentes en Derecho Privado Positivo", todavía predominaba en Francia, al menos en principio, la tesis de que las disposiciones de los códigos, especialmente del código civil, comprendían todas las reglas necesarias para resolver cualquier problema jurídico que pudiese plantearse; y consiguientemente seguía suponiéndose que la función de los abogados y los jueces debía consistir exclusivamente en interpretar por medio de los métodos lógicos tradicionales, esto es, de educación alogística, las normas y los principios contenidos en el Código. Claro que de hecho la realidad había venido siendo muy diferente de aquélla que se suponía. Más parecía regir como sobreentendida una especie de conspiración del silencio sobre el hecho de que los abogados y los jueces con frecuencia hacía cosas muy distintas de --

aquella mera labor de mecánica deductiva. Fue Gény - quien descorrió la cortina y mostró con plena evidencia que la interpretación judicial del Código Civil - Francés había sido mucho más creadora de lo que se - creía según aquél supuesto. Gény puso de manifiesto vigorosamente que la ley no es tanto la expresión de un principio lógico, sino más bien una manifestación de voluntad. Por lo tanto, parece razonable que en - la aplicación del Derecho se debe tratar de esclarecer cuál fue el propósito del legislador. Ahora bien, la experiencia demuestra cumplidamente que la ley escrita es incapaz de resolver todos los problemas suscitados por las relaciones sociales, ni siquiera aquellos casos que parecen caer de lleno dentro del ámbito de lo previsto por la Ley, porque incluso en esos casos es necesario investigar las realidades sociales concretas, para que la aplicación de la ley a ellos - produzca los resultados intentados por el legislador.

Ahora bien, como muchas veces de hecho la - ley no contiene normas que puedan resolver el caso -

concreto planteado, entonces hay que acudir a otras - fuentes suplementarias, las cuales son tres, ordenadas jerárquicamente como sigue:

- a).- La costumbre
- b).- La autoridad y la tradición, tal y como han sido desenvueltas por la jurisprudencia de los tribunales y la doctrina.
- c).- La libre investigación científica.

Aquí, interesa prestar especial atención a - la última de esas fuentes suplementarias, la "libre - investigación científica", sin embargo, antes de expo-
ner en qué consiste la "libre investigación cientifi-
ca", conviene anotar que Gény puso claramente de mani-
fiesto, sin dejar ninguna duda, que tanto los desen-
volvimientos de la jurisprudencia judicial como tam-
bién el desarrollo de la doctrina incluso en la época
en que aparentemente se estaba bajo el fetichismo de
que el Código contenía solución para todos los proble-
mas, y de que sus normas constitufan algo definitiva-
mente establecido, fueron modificando a veces sustan-

cialmente el sentido originario de los principios establecidos por el Código.

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

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

La "libre investigación científica" es libre, porque no está sometida a una positiva, es científica,

porque solamente puede hallar bases sólidas en los elementos objetivos descubribles por la ciencia.

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

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

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

La función de "La libre investigación -- científica" en la tarea del juez consiste en dis--tinguir entre los ingredientes de las normas jurí--dicas, aquellos que son o bien como hechos reales, o bien hechos, como principios racionales, - -

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

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

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

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

El dato consiste en el conjunto de principios racionales postulados por la naturaleza del hombre: algo-

así como unas normas básicas de Derecho Natural, las cuales comprenden la idea de la justicia, el respecto a la vida humana, el desenvolvimiento de las facultades del hombre, las libertades fundamentales, como la libertad de pensamiento, la autonomía personal, etc.

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

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

o específico, pero al propio tiempo opone a lo individual lo colectivo.

Consideran a la Historia como una profunda concepción en la evolución de la vida de un pueblo (55).

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

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

La edad presente es también un miembro de ese todo superior; de ahí que la historia no sea mera colec-

ción de ejemplos políticos y morales, sino el único conocimiento para el camino de nuestro propio estado. No se trata por consiguiente, de que contemplado lo acaecido, no sea doble decidirnos por lo bueno y rechazar lo malo. No, su poder mayor resulta completamente imposible rechazar lo existente, que nos doma de una manera fatal, de suerte que, aunque podemos hacernos ilusiones sobre ello no podemos variarlo.

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

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

Pero con ello no se cierran las puertas a toda idea de progresar, la propia creencia de la continuidad

histórica lo impide. Cada época habrá de mantener fresca y rejuvenecida esa materia jurídica nacida en virtud de una necesidad interna.

La aportación de la escuela histórica no consiste en haber cultivado la historia del derecho sino haberla considerado formando parte integrante y esencial del derecho.

FEURBACH.- Explica: "La historia como se ha producido es una cosa en la sucesión del tiempo, pero no enseña lo que es esta cosa y su razón de ser; lo que pertenece a la historia se reputa muerto, establece que siendo el pasado causa inminente del presente, el estado actual -- del derecho no es sino el resumen completo de principios e instituciones jurídicas en constante desarrollo histórico"(56).

Postulados Generales del Método Histórico.

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

(56) Citado por Hernández Gil. Pág. 71 Ob. Cit.

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

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

III.- Irracionalismo.- Relativismo.- El derecho es un cuerpo orgánico, natural. Así surge y vive en constante producirse, hacerse y rehacerse; sometido, pues, a mutaciones que nada respetan' (57).

La escuela histórica presenta dos postulados importantes:

- a).- Una posesión contraria al derecho natural.
- b).- La repulsa hacia la codificación.

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

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

(57) Stahl Historia de la Filosofía del Derecho trad. española S.A. Pág. 66 Citado por Hernández Gil.

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

"El jurista y el legislador no son sino los órganos de la conciencia nacional", y su tarea consiste en reconocer exactamente su dominio y entre sacar de sus enseñanzas generales el elemento positivo. El precepto determinado que ha de aplicarse en cada caso (58).

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

Dogmática jurídica equivale a lógica jurídica, y tiene por objeto el integrar el material positivo sobre que opera en conceptos jurídicos, para fijar después -- los principios generales es decir, los dogmas que señalan las líneas dominantes del conjunto. Primero inducti

(58) Maggiore "La Doctrina del Método, Jurídico e la sua revisione Citado por Hdez. Gil, Pág. 104

tivamente, partiendo de las disposiciones particulares, se busca lo que hay en ellos de particular y homogéneo, hasta conseguir los principios en que todas aquellas -- convergen unitaria y orgánicamente; después deductivamente se extraen las consecuencias que tales principios o dogmas extrañen los cuales ejercen su imperio en el total ordamento jurídico de que se trate, de forma que cualquier caso que ya de ser resuelto, ha de considerarse conforme a las exigencias de tales dogmas.

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

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

El carácter normativo de la disciplina jurídica es lo que, sobre todo pone de relieve el método dogmático, y lo que en él mismo se acusa (59).

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

(59) Idem.

Los dogmas son los conceptos que se obtienen, medi ante un proceso de generalización y abstracción de la experiencia jurídica. Todo dogma o concepto jurídico -- tiene un contenido empírico y una forma ideal"(60).

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

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

a).- Simplificación cuantitativa,

b).- Simplificación cualitativa.

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

Dice el autor que el derecho es cualitativamente -- cuando perfectamente delimitadas las partes, se compo -- nen en una unidad.

(60) De Francisci, dogmatica e storia nello educazione -- jurídica "revista internazionale di filosofia del -- diritto" 1923.- Pág. 377.- Cit. por Hdez. Gil Pág. -- 103.

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

- a).- Análisis de la materia.
- b).- Concentración Lógica.
- c).- Orden sistemático
- d).- Terminología jurídica
- e).- Empleo hábil de aquello que existe
- f).- Y cometido de la simplificación cualitativa,-
que es la construcción jurídica.

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

Para explicar el cometido del análisis jurídico, - Ihering, nos habla del alfabeto del derecho y de la química del derecho. Expresa que no es que se pueda lograr un alfabeto tan perfecto como el del se presentan como se puede lograr un alfabeto tan perfecto como nuevo y - que constantemente se produce, hay un número de elementos simples, de modo que lo nuevo es más bien la combinación diferente de aquellos, o bien su modificación.

Hay que disolver, separar, analizar para saber ---
cua.es son esos elementos simples.

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

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

En el orden jurídico, se presentan elementos generales y particulares, que por medio de la abstracción se separan lo individual para reemplazarlo por puntos de -- vista generales ni por el contrario, hacer conocer lo -- que es en realidad individual o general, sino que conjuntamente exige la concepción exacta de lo uno y de lo -- otro. (61).

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

Los principios generales son equiparados por Ihering a la "atmósfera que flota por la superficie del globo y ^L

(61) Hernández Gil Antonio.- Ob. Cit. 110.

que, no estando unida a ningún punto determinado, muéve se libremente y entra en combinación con todos los cuerpos "(62).

Utilizando un símil, gramatical podría decirse que, en tanto las naciones concretas son las vocales, las naciones abstractas son las consonantes (63).

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

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

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

(62) Ob. Cit. Pág. 101.

(63) Ob. Cit. Pág. 102.

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

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

La ofensiva contra la lógica en el campo de la interpretación jurídica.

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

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

La observación del hecho de que el Legislador y el Juez se inspiran en valores que son diferentes de la corrección lógica, y la afirmación axiológica de que así deben hacerlo, pueden ambas parecer claras y justificadas. Tal observación y tal afirmación constituyen el punto de partida, constituyen el planteamiento de un problema, que una vez percibido, parece inexcusable abordar.

En cambio, algunos de los tratamientos dados a éste problema no logran proyectar suficiente luz sobre el mismo; no consiguen hallar el camino que puede conducir a una solución satisfactoria. El problema sigue en pie....

Y es tanto más problema, porque si por una parte parece claro que la deducción lógica tradicional hace quebrar en el reino del derecho, por otra parte sucede que algunos de los que han impugnado el mando de la lógica tradicional ahí, no se atreven a desahuciarla por completo, y no formulan con claridad sus sustitutos, no aciertan a precisar con rigor cuándo y hasta donde debe emplearse la lógica deductiva, y cuándo no debe ser usada ni consiguen explicar con precisión cuáles sean los criterios con los que la lógica debe ser reemplazada en estos casos.

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

ya resonancia mundial.

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

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

Este problema, por lo tanto, se plantea con respecto a los contenidos de las normas jurídicas. Es un problema saber cual sea el meollo del razonamiento que lleva o debe llevar a cabo el Juez para aplicar una norma general al caso singular controvertido. El mismo problema es referido a veces también al legislador, cuando éste desenvuelve en ulteriores normas los principios enunciados en otras reglas previas que siguen vigentes.

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

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

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

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

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

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

tradicional conduce a un resultado disparatado, irritante, injusto, sentimos y comprendemos que hay razones -- muy importantes, decisivas para tratar el problema planteado de una manera tal que se haga a un lado aquella -- lógica tradicional.

Ahora bién, si sentimos que hay razones, esto quiere decir que estamos en el campo de logos. Hemos arrojado por la borda unas razones, de lógica tradicional, -- precisamente en virtud de que tenemos otras razones que entendemos deben justificadamente prevalecer sobre aquellas, que no parecen servir para resolver correctamente el problema. Por lo tanto, estamos dentro del campo de la razón.

Entendemos que la lógica tradicional en los ejemplos aludidos no nos proporciona la solución correcta -- del problema. Nuestra mente se debate en torno a un problema de hallar lo correcto.

Si para obtener el resultado correcto no sirve la lógica tradicional, esto quiere decir que la lógica tradicional es inaplicable, por lo menos parcialmente, al tratamiento de ese problema. Pero, por lo visto hay -- otras consideraciones por razones que llevan al resultado correcto.

Ahora bien, esas consideraciones son razones; por lo tanto, esas consideraciones pertenecen al campo de la razón al campo de logos, al campo de la lógica, que aunque sea un especial sector de esta, el cual es diferente de la zona de la lógica tradicional. (64)

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

Observa Ortega y Gasset que todas las definiciones de la razón que hacían consistir lo esencial de esta en ciertos modos particulares de operar con el

(64) Luis Recánsens Siches. "Nueva Filosofía en la Interpretación del Derecho". Fondo de Cultura Económica.- México Buenos Aires. Págs. 128 y 129.

intelecto, además de ser estrechas, la ha esterilizado amputándole y embotando su dimensión decisiva. Para mí es razón en el verdadero y riguroso sentido, toda acción intelectual que nos pone en contacto con la realidad, por medio de la cual tocamos con lo trascendente. Lo demás no es sino... puro intelecto; mero juego-casero y sin consecuencias, que primero divierte al hombre, luego lo estraga y, por fin le desespera y le hace despreciarse a sí mismo". (65).

Dice Ortega y Gasset: "Al oponer la razón vital a la razón matemática no se trata de conceder permiso de irracionalismo. La razón histórica es aún más racional que la física, más rigurosa, más exigente, que ésta, la física renuncia a entender aquello de que ella habla" (66). Pues se limita a explicar nexos casuales entre hechos inninteligibles, mientras que la razón vital acepta nada como mero hecho, quiero comprender.

La vida humana no es una realidad hecha, sino que, por el contrario la vida consiste en hacerse a sí misma, es un tener que andar haciéndose así propia, --

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

(66) José Ortega y Gasset, Ob. Cit. en la nota precedente, Pág. 49.

para lo cual tienen que bregar con el mundo a su alrededor, con su contorno o circunstancia. Este hacerse así mismo de la vida consiste en tener que ir diciendo en cada momento lo que va a hacer en el momento venidero. Tales decisiones consisten en elegir entre las posibilidades que el contorno depara en cada instante (67).

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

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

imaginadas por él, sino que otros imaginarios antes, o bien como otras posibilidades de acción que son el resultado de su propia invención.

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

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

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

En el primer caso, es decir, cuando contemplamos unas normas jurídicas desde el punto de vista histórico, las vemos como adjetivaciones inertes, de la vida humana preterita, como cristalizaciones; y entonces tratamos exclusivamente de descubrir el sentido incierto en tales objetivaciones por el contrario en el segundo caso es decir, cuando contemplamos unas normas jurídicas, como parte del orden jurídico positivo vigente, en lugar de verlos como productos cristalizados, las enfocamos como fuente para las nuevas consecuencias concretas en la vida en curso, como fuente para nuevas aplicaciones a las nuevas situaciones que la realidad social presenta. Desde ese punto de vista las normas jurídicas, conjugadas con las realidades sociales siempre en renovación, tienen una dimensión dinámica son criterios para la acción ulterior.

CAPITULO III

"Algunos resultados en cuanto a la aplicación interpretativa de la Ley Federal del Trabajo vigente", aspectos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, - aplicación de la costumbre, Artículo 90., Artículo 63 y 64, Artículo 68, Artículo 71, Artículo 73, Artículo 74, Artículo 76, Artículo 78, Artículo 80, Artículo 84, Artículo 87, Artículo 89, Artículo 90, Artículo 97, Artículo 127, Artículo 151, Artículo 154, Artículo 162, y 50. Transitorio, Artículo 256.

El presente capítulo, está integrado en primer lugar, con algunos aspectos de la iniciativa de la Ley vigente. Posteriormente expondremos una serie de consultas formuladas por Sindicatos Obreros, patronales, y por Particulares, ante el Departamento Consultivo de la Dirección General Jurídica Consultiva de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

"La iniciativa de la Ley que se ha sometido a consideración de esta Honorable Cámara de Senadores, en términos generales trata de llevar adelante el cumplimiento del artículo 123 Constitucional. Desde el punto de vista de su estructura formal, se divide en 16 títulos; nueve de ellos que se subdividen en 45 capítulos, contienen el sistema sustantivo de Derechos, obligaciones y potestades atribuibles en lo individual y en lo colectivo a trabajadores y patrones. Tres títulos que se subdividen en 16 capítulos, concretan la institución

de las autoridades del Trabajo y su Jurisdicción y la -
determinación de su competencia. Los últimos 4 títulos-
que se subdividen en doce capítulos, se refieren a las-
normas procesales del Trabajo. Las disposiciones de la
iniciativa están distribuidas en 890 Artículos ordena -
dos progresivamente, mas 9 artículos Transitorios.

En la iniciativa se corrigen ostensibles fallas de
estructura formal, ordenándose las materias y las dispo
siciones relativas con sentido más lógico, lo que perm*í*
tirá un manejo más fácil del Código Laboral.

La iniciativa recoge experiencias obtenidas dentro
de la Jurisdicción de los Tribunales Laborales y la Su-
prema Corte de Justicia de la Nación, durante las casi-
4 décadas de la Ley actual. Por cuanto incorpora Juris-
prudencia principal, perfecciona técnicamente el enun -
ciado de muchas disposiciones y las actualiza en térmi-
nos generales, derogando aquellas que obviamente son ab
solutas. La iniciativa, asimismo, introduce una numera
da mejoría en las prestaciones sociales y económicas de
los trabajadores, promueve la incorporación al régimen-
pleno del Derecho Laboral de grupos de trabajadores in-
justamente marginados por otras Leyes o prácticas con -

trarias al derecho social. Eleva a la categoría de normas algunas conquistas logradas por los trabajadores en las contrataciones colectivas perfecciona los logros -- idóneos para que los trabajadores combatan las innovaciones patronales que los perjudican; enriquece las garantías para la plena disposición del salario; perfeccionan las normas tutelares del Derecho de antigüedad de los trabajadores. En alguna medida instrumenta a los trabajadores sindicalizados para la defensa de sus derechos democráticos; confiere agilidad a ciertas normas de Derecho de contratación colectiva, principalmente en lo que concierne al Contrato-Ley; mejora los derechos de los Trabajadores derivados de riesgos de trabajo; -- perfecciona una mejoría parcial en la competencia de la Junta de Conciliación. Mejora el sistema de sanciones -- a los funcionarios de los Tribunales de Trabajo y anota los extremos de las sanciones administrativas aplicables a los patrones" (68)

"En la iniciativa que se va a discutir, ciertamente se mejoran en mucho las disposiciones legales sobre el particular. Ahora los trabajadores tendrán derecho a que se les entregue la carátula de la contabilidad y sus anexos; pero todavía ésta institución no tiene un sustento legal suficiente en México.

En la iniciativa se suprime una institución anacrónica, la del aprendizaje. Todos sabemos que muchos patronos se aprovechan de ésta institución y someten a condiciones inferiores de trabajo a muchos obreros considerándose simplemente aprendices. Esta institución, afortunadamente, va a desaparecer de la nueva Ley Federal de Trabajo.

Se introduce en cambio, un principio de capacitación y de aprendizaje. Pero aquí también nosotros consideramos la necesidad de que se registre como un antecedente legislativo, como una exigencia de la clase obrera que la cuestión relativa a la capacitación y el aprendizaje tenga una jerarquía mayor. Hace falta que México, que es un país en desarrollo, que es un país que debe multiplicar sus fuentes de trabajo y sus aptitudes de trabajo, adopte un programa nacional de capacitación como si se tratara, por ejemplo, del servicio militar obligatorio. Todos los mexicanos, desde la escuela primaria, deben también comenzar a aprender para el trabajo, para la actividad productiva (69).

"México necesita tener conciencia de que su estructura de economía mixta tiene que entenderse no como una estación de paso hacia un desarrollo capitalista, en interés de unos cuantos inversionistas nacionales y extranjeros; que esta estructura de economía mixta tiene que irse desarrollando para crear nuevas formas que conjuguen el desarrollo económico acelerado con el bienestar de los mexicanos y en éstas condiciones la Ley Federal del Trabajo surge y tiene la categoría de un instrumento primordial para impulsar el progreso nacional para hacer cada vez mas cierta la justicia social.- Pero si estamos claros en las necesidades de nuestro desarrollo y en sus posibilidades históricas no podemos perder de vista que la clase obrera necesita desenvolverse democráticamente para que la alianza con el Poder Público revolucionario con los obreros los campesinos sea la fuerza matriz que reforme México en un país cada vez más fuerte en un país cada vez más justo" (70).

"El primero de Mayo de 1970 entró en vigor una Nueva Ley Federal del Trabajo que fuera promulgada por el Ejecutivo Federal el 23 de Diciembre de 1969 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10. de Abril de 1970.

(70) Senado Diario de los Debates Cit. Ob.

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

El legislador consideró conveniente abandonar el sistema de las reformas que había vuelto difícil el manejo de la Ley, y resolvió expedir una nueva que agota, como se dice antes, un número considerable de problemas" (71).

¿PUEDEN QUITARSE A LOS TRABAJADORES CIERTAS PRESTACIONES QUE SE HAN VENIDO DISFRUTANDO DURANTE 20 AÑOS?

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

Como no existe disposición expresa en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, será aplicable la costumbre que se ha venido observando del pago de un --

(71) "La nueva Ley" J. Jesús Castorena. México 1970. Ed. Botas.

suelo adicional cuando uno de los seis días festivos -
coincida con el descanso obligatorio del trabajador (72).

La categoría del Trabajador de Confianza depende -
la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la
designación que se dé al puesto.

Los Empleados de Confianza Tienen Derecho a la Par
ticipación de Utilidades.

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

Dice el artículo 9o. Que la categoría del trabaja
dor de Confianza dependen de la naturaleza de las fun -
ciones desempeñadas y no de la designación que se dé al
puesto. Como la naturaleza de las actividades del perso
nal de confianza, debe referirse a la dirección, inspec
ción, vigilancia y fiscalización, todos con carácter --

general en la empresa, ningún otro trabajador con distintas funciones corresponde al personal de confianza- cualquiera que sea el nombre que le den a los contratantes.

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

En este criterio pueden comprenderse los gerentes, el superintendente, los directores, excluyendo al contador general (73).

Pueden considerarse como empleados de Confianza -- las personas cuyo trabajo es la protección y seguridad del personal, edificio y propiedad de la empresa, con acceso libre a la planta para realizar las rondas interiores y exteriores durante las veinticuatro horas del día.

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

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

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con los trabajos -- personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". Pero, para establecer con exactitud quienes son empleados de confianza, debe hacerse una interpretación de lo dispuesto por el artículo citado en relación con el criterio sustentado por H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las tesis relacionadas: Quinta Epoca, - Tomo XLIV, Pág. 4417.- Minera Zarco, S. A., y Tomo XLV, - Pág. 3179.- R. 3275/35.- Loaisa y Manual, de las que se desprende que los empleados de confianza deben tener un contrato estrecho con los intereses patronales y que, en cierto modo, sustituyan al patrón en algunas de las funciones propias de éste, o sea, cuando los servicios de - vigilancia se relacionen con el cumplimiento estricto --

del trabajo, ya que un simple velador, aún cuando cuida el edificio y tenga entrada al interior de éste, no puede considerarse como un empleado de confianza.

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

De los términos generales en que plantea usted su consulta, debe concluirse que los empleados que realicen rondas interiores y exteriores y que tienen la obligación de proteger al personal, no deben considerarse como empleados de confianza ya que se trata de labores ordinarias de seguridad que no necesariamente requieren la confianza personal del patrón (74).

Artículos 63 y 64.- "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos".

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o

de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo".

Como puede catalogarse una jornada continua, en vista de que comienza a las 7 A.M. interrumpiéndose a las 10 A.M. durante media hora y continua de 10.30 a 15.30

Pensamos que se trata del caso previsto en el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, de una jornada continua interrumpida con un descanso de media hora (75).

Debe computarse como tiempo trabajado, la media hora de descanso y de alimentación a que tienen derecho a disfrutar los trabajadores cuando en las jornadas continuas de trabajo, no pueden salir del lugar en donde prestan sus servicios para disfrutarlo.

De acuerdo con este criterio ustedes tienen derecho a reclamar el pago de los salarios, de tal manera, que, si computando esa media hora de trabajo, éste exceso debe considerarse como tiempo extra laborado (76).

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

(76) Consulta No.000574-Abril 9/

¿Está obligada la empresa a pagar los treinta minutos de descanso para comer, a los trabajadores que labo-
ran a destajo?

Esta pregunta implica una confusión, por que las -
horas de descanso o comidas a que se refiere la Ley, se
computan como trabajo, y cuando esté a destajo, se supo-
ne que se refiere a un solo tiempo (77).

¿Los artículos 63 y 64 modifican la jornada de tra-
bajo?

Es necesario hacer notar que estos artículos se re-
fieren a la jornada continua de labores exclusivamente.

No modifican, la jornada de trabajo sino solamente
obligan al patrón a interrumpirla durante media hora de
descanso de los obreros y solamente se considera, esa -
media hora, incluida en la jornada cuando el trabajador
no puede salir del lugar, del trabajo por exigencias de
este mismo (78).

(77) Consulta No. 000143-Abril 9/200;700 (03) "70"/29

(78) Consulta No. 000418-Abril 9/304 (03) "71"/9

La media hora de descanso a que se refiere los artículos 63 y 64, debe computarse como tiempo efectivo de la jornada de trabajo o en su defecto, el trabajador puede trabajar únicamente en la jornada diurna siete y media horas en la mixta siete horas y en la jornada nocturnas seis y media horas.

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

No son disposiciones que reduzca la jornada de trabajo sino, que se dictaran para interrumpir a las jornadas continuas con un descanso recuperador de energías y solamente se computan dentro de la jornada de trabajo - cuando el obrero no puede salir del trabajo mismo (79).

¿Debe pagarse como tiempo efectivo de la jornada de trabajo la media hora de comida, de descansar o de jugar dentro o fuera de la empresa, cuando el trabajador está en libertad de utilizarla dentro o fuera de la empresa. ?

(79) Consulta No. 000419-Abril 9/304 (03) "71"/14.

De conformidad con la pregunta, en la que establece que el trabajador está en libertad, debe aplicarse el artículo 64, interpretado a contrario sensu, o sea que la empresa no está obligada a computarle el tiempo como - - efectivo de la jornada de trabajo (80).

¿Que interpretación debe darse a los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a si el pago de la media hora que se les da a los trabajadores para reposo, comida, debe cubrirse independientemente del importe de su jornada o sea, debe pagarse tiempo sencillo o extraordinario al salario doble independientemente del salario ordinario de la jornada?

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

El artículo 123 Constitucional no se refiere al descanso de la jornada continua ni a la concesión de un - - tiempo para comer. Es la Ley del Trabajo de 1931 la que

establece en el artículo 63, el derecho del trabajador a que se le cuente como tiempo efectivo dentro de la jornada normal de trabajo, las horas de descanso y comidas, - cuando no puedan salir del lugar en donde presta sus ser vicios.

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

Esta tesis se confirma con el texto del artículo -- 102 de esa Ley fracción I que señala las prevenciones -- que debe contener el Reglamento Interior de Trabajo, se- ñala al tiempo destinados para las comidas y periodos de descanso durante la jornada. Tal parece que para distin- guirlos, a una le llama tiempo y a otra le llama periodo. Claro que esas disposiciones se refieren a la jornada -- continua.

Por otra parte, la nueva Ley Federal del Trabajo, - en su artículo 63 estableció en la modalidad de señalar un descanso obligatorio de media hora en la jornada con- tinua de trabajo y el artículo 64 ordena al patrón compu- tar esa media hora como tiempo efectivo de la jornada de

trabajo cuando el trabajador no pueda salir del lugar en donde presta sus servicios.

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

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

La exposición de motivos nada dice respecto a este cambio y tampoco respecto al artículo 64, solamente se ocupa brevemente del artículo 63 diciendo que la jornada continua de trabajo deberá interrumpirse para conceder un reposo de media hora por lo menos, y agrega "solución que es práctica y corriente en la mayoría de las empresas."

Esto quiere decir que el legislador se inspiró para redactar el artículo 63, en el pensamiento que expuso en el prolegómeno de su exposición de motivos, o sea, que después de observar que los sindicatos fuertes han conse

guido prestaciones superiores a las legales, para la mayoría de la gran industria creando una situación que -- son mayoritarios, estimó pertinentes traer a la cita -- los contratos colectivos más importantes del país para extraerles aquellas instituciones más generalizados, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores.

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

Es decir, que en la mayoría establecen la media hora para comer lo que significa, probablemente, que la --

comisión redactora estimó que el tiempo destinado a comer serviría de descanso.

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

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

En conclusión, si, los trabajadores no pueden salir de la empresa durante la media hora que se les concede para la comida, deberá considerársele como tiempo efectivo y, el patrón está obligado a pagar ese tiempo con el salario correspondiente a la jornada, pero si a los trabajadores se les prolonga su jornada legal con media hora más, media hora se deberá considerar como tiempo extraordinario y, por consiguiente, tendrán derecho a que se les pague como un salario doble (81).

"Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo ordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al -- trabajador el tiempo excedente con un doscientos por -- ciento más del salario que corresponda a las horas de -- la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley".

¿La prolongación del tiempo que exceda de las jornadas extraordinarias, que son de 41, 42 y 46 horas, obliga a la empresa a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada sin perjuicio de -- las sanciones establecidas en la Ley?

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

La ley hace posible la prolongación de la jornada- legal o contractual (esta siempre menor que aquella), -- hasta por tres horas diarias en solo tres veces en una-

semana, es decir, por nueve horas semanarios, cuando lo requieren circunstancias extraordinarias.

Las primeras nueve horas se pagan con un ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria y las siguientes, o sea, las que constituyen una prolongación que hace exceder del tiempo extra que exceda de las jornadas, se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, sin perjuicio de sancionar al patrón (82).

Los trabajadores que prestan sus servicios en días de descanso semanal y obligatorios, deben considerarse este como tiempo extraordinario.

Consideramos que el trabajo desempeñado en días de descanso semanal u obligatorio es trabajo extraordinario en un sentido genérico pero diferente al concepto de las horas extraordinarias que se laboran después de la jornada ordinaria legal y que la ley prohíbe que sean más de nueve horas a la semana (83).

(82) Consulta No. 000252-Abril 9/

(83) Consulta No. 000242-Abril 9/304 (03) "71"/1

¿Debe incluirse el pago del día domingo en el pago del tiempo extra?

Nada tiene que ver el domingo con el pago de horas extras pues éste se hace relacionándolo con la jornada ordinaria de trabajo (84).

¿Como debe pagarse los servicios de las enfermeras y de los médicos, después de terminada su jornada de -- trabajo, ante la utilidad de ese aprovechamiento y la -- anuencia de los profesionistas interesados?

Es indudable que la aplicación de la jornada de -- trabajo es lo que constituye el concepto de horas ex -- tras, y que las condiciones por servicios prestados a -- formar parte del salario.

No obsta el criterio anterior para que ustedes pudieran aprovechar en dos distintos turnos los servicios de las enfermeras y de los doctores, como tanto les es necesario y como los propios interesados lo están solicitando. Para el efecto me permito transcribir ejecutoria dictada en el amparo directo No. 3327/1958, de Marcelo Francisco de la Rosa Anaya, resuelto el 12 de --

Junio de 1959, por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Si un Trabajador desempeña dos jornadas, su salario es una y otra es sencillo, sin que pueda alegar que las que se excedan del primer turno deban computarse el salario doble, porque el principio es que cada grupo de trabajadores por cada turno debe ser sencillo, debiendo descansar el resto del tiempo. Si trabaja más de un turno por convenir a sus intereses, debe estimarse que entra al segundo turno en las mismas condiciones en que lo hacen sus compañeros que laboran solo un turno (85).

"En los reglamentos de esta Ley se procura que el día de descanso semanal sea el domingo".

¿Cual es el salario de un trabajador que presta sus servicios en domingo, descanso semanal, en el supuesto de que el salario por días ordinarios es de \$62.40 ?

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

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

Días ordinarios de Trabajo	\$	240.00
Séptimo día	"	40.00
Por trabajar el día de descanso	"	80.00
25% de los días ordinarios	"	10.00
	#	370.00 (86)

¿Como debe pagarse el séptimo día si coincide con el descanso?

Consideramos que, si los trabajadores laboran el día domingo y éste coincide con el descanso, la empresa está obligada a pagar al trabajador salario triple y la prima del 25% a que se refiere el artículo 71 de la Ley-Laboral vigente (87).

¿A partir de cuando debe pagarse la prima del 25% que establezca el artículo 71?

El hecho de que entrara en vigor el artículo 71, el primero de Julio de 1970 quiere decir que se aplicará a los domingos trabajados con posterioridad a esta fecha - (88).

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

(87) Consulta No. 000233-Mayo 9/87/700

(88) Consulta No. 000216-Mayo 9/200/700

Si el contrato colectivo tiene establecido un pago del 50% sobre el salario base para los trabajadores que laboren el día domingo y el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo una prima del 25%, ¿cual debe aplicarse?

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

Por lo tanto, atento a lo dispuesto por el artículo 30. Transitorio, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, los contratos individuales o colectivos -- que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos, razón por la que debe aplicarse la cláusula del contrato colectivo celebrado, que favorece a los trabajadores (89)

¿Que interpretación debe darse al artículo 71 de la Ley Federal del trabajo en vigor?

El artículo 71 establece: "En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso sea el domingo, los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrá derecho a una prima adicional del 25% por-

lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (90).

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

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

Los trabajadores que descansen de lunes a viernes y sábados, tienen derecho a cobrar la prima adicional - del 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios, por trabajar los domingos, como lo establece el artículo 71 de la Ley.

La prima adicional se estableció por el sólo hecho de trabajar los domingos o sea o no día de descanso (91).

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

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

¿Cual es la mecánica de aplicación respecto a la prima de vacaciones en el caso de que en el mes de mayo se tenga un sueldo y en junio otro?

Consideramos que, la aplicación de la prima del -- 25% como mínimo, se haría sobre los salarios que les corresponden recibir a los trabajadores durante los días de vacaciones cualesquiera que sean la fecha y el monto de los salarios (92).

¿ La prima a que se refiere el artículo 71 de la Ley debe pagarse sobre el sueldo tabulado el día domingo, o sobre el salario semanal que el trabajador perciba por sus servicios prestados?

Consideramos que el artículo 71 del Ordenamiento - invocado es claro y no se presta a las interpretaciones equívocas, razón por la que la prima debe pagarse a los trabajadores siempre que laboren en día domingo, con excepción de aquellos a que se refiere la fracción II del artículo 300 de la Ley de la materia, además el 25% de la prima debe pagarse en relación con el salario que corresponde a un día de salario (93).

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

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

¿Los trabajadores que laboran el día 21 de marzo de este año tienen derecho a salario triple, y al pago de la prima adicional a que se refiere el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo?

Por haber coincidido el día 21 de marzo en día domingo, a los trabajadores que se les haya hecho laborar en el día citado, si tienen derecho a que se les pague la prima del 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios, independientemente del 300% que les corresponde por trabajar en día de descanso (94).

¿Cual es la interpretación del artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo?

Respecto al precepto legal citado, los trabajadores que laboran en día domingo, por ese hecho, tiene derecho a que se les pague la prima adicional del 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, independientemente de que se les cubra tiempo extraordinario de conformidad con los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo (95).

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

(95) Consulta No. 000588-Abril 9-304 (03) "71"/34

"Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta -- disposición el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado".

¿Los trabajadores tienen derecho a que se les pague el sábado que coincidió con el 10. de mayo, atento a -- que se considere o no como laborado dicho sábado?

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

Es decir, que se adelante el trabajo del sábado -- porque se supone que es laborable; pero si no lo es tam -- poco hay por que trabajarlo, ni antes ni después, y por consecuencia la jornada diaria de lunes a viernes debe -- ser de ocho horas y no de nueve como lo fué, lo que --

quiere decir que el patrón debe un sábado que se le trabajó de lunes a viernes, pues estimamos que no preferiría pagar cinco horas extras en esa semana. En resumen, debe concedérseles un día de descanso a pagarles una -- jornada ordinaria, porque los trabajadores pagarán el -- trabajo del sábado no obstante su derecho no trabajarlo (96).

"Son días de descanso obligatorio":

I.- 1o. de Enero

II.- El 5 de Febrero

III.- El 21 de Marzo

IV.- El 1o. de Mayo

V.- El 16 de Septiembre

VI.- El 20 de Noviembre

VII.- El 1o. de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

y

VIII.-El 25 de Diciembre.

¿Los trabajadores tienen derecho al pago de salario triple cuando se labore el 27 de abril, por señalarse - en el contrato colectivo de trabajo como día de descanso obligatorio?

La Ley Federal del Trabajo, reconoce como días de descanso obligatorio, los señalados en el artículo 74; sin embargo, si por cláusula Contractual se concede, -- además, el día 27 de abril como de descanso obligatorio, cuando en el mismo se labore, tendrá aplicación en el artículo 75 de la Ley citada, en el sentido de que los trabajadores que presten servicios en esos días, tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el día de descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado; es decir, un 300%, toda vez que el artículo 30. transitorio establece:

"Los contratos de trabajo individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores que las que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos". (97)

¿Cual es la forma de hacer el pago, en los días de descanso obligatorio?

El artículo 73 determina que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón --

pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. (98).

¿En que forma debe hacerse el pago respecto a los días de descanso obligatorio previstos en el contrato Colectivo, y en la Ley Laboral?

Opinamos que aún cuando la Ley señala como día de descanso obligatorio el jueves y el viernes de la semana mayor, y el dos de Noviembre, por el sólo hecho de estar incluidos en las cláusulas contractuales, así deben considerarse y si el trabajador presta sus servicios en días de descanso, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. (99).

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios".

(98) Consulta No. 9/11/700 Abril 000628

(99) Idem.

¿A partir de cuando debe contarse el periodo de vacaciones?

Consideramos que, el derecho para el disfrute de vacaciones debe contarse a partir de un año después de la fecha en que ingresó al trabajador a prestar sus servicios. (100).

¿Cual es el derecho respecto a vacaciones para los trabajadores menores?

Tratándose de los trabajadores menores, rige el Artículo 179 que textualmente dice; "los menores de dieciseis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos" (101).

¿Cual es la interpretación correcta que debe darse al Artículo 76?

El mencionado Artículo 76 establece: que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagada que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios; y establece

(100) Consulta No. 000449-Marzo 9/

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

también que después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Con lo cual, la interpretación correcta en el caso a consulta, es que a partir del quinto año y hasta completar el lapso que abarca el noveno, se deberá otorgar catorce días hábiles de vacaciones. (102).

¿Deben contarse los días séptimos y los no laborales, para el computo del periodo de vacaciones?

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

Considerándose que la prima del 25% debe pagarse de conformidad con el salario que corresponde al trabajador por concepto de vacaciones, incluyendo los séptimos días y no únicamente los días laborales a que se refiere el artículo 76, en virtud de que en estos días únicamente deben tomarse en cuenta para el disfrute de vacaciones, en las que no deben contarse los séptimos días y los no laborales. (103).

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

(103) Consulta No. 000127-Enero 9/220 (03) "70"/98

¿Desean saber ustedes si los domingos como días de descanso semanal deben ser pagados independientemente del periodo de vacaciones cuando queden incluidos en este?

El patrón está obligado a pagar vacaciones computadas en días laborables e independientemente pagar los días de descanso semanal que se intercalan. (104).

¿Pueden los trabajadores disfrutar de seis días nada más, y cobrar los demás días a que tienen derecho, con el objeto de que en realidad cuente con una cantidad mayor para el disfrute de los días señalados?

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

Por lo tanto, los trabajadores deberán disfrutar de los días que les correspondan descansar de conformidad con la antigüedad que tengan y no descansar únicamente seis días y cobrar los demás' (105).

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

(105) Consulta No. 000520-Abril 9/304 (03) "71"/25

¿Cual es el periodo de vacaciones para los trabajadores que tienen 20 a 24 años, y de 25 a 29 años de servicios?

Nuestro Código Laboral establece en su artículo 76 que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior de seis -- días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuentemente de servicios. Después del cuarto año del periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios. (106).

¿Cual es la interpretación correcta del segundo -- párrafo del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo?

El segundo párrafo del artículo 76 dispone: "Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios". Por lo tanto, consideramos que el aumento de los dos días deberá iniciarse a partir del noveno año de prestación de servicios. (107).

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

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

¿La empresa está obligada a pagar las vacaciones - conforme al tabulador que entró en vigor en los últimos treinta días anteriores al primero de Mayo de 1970. A pesar de que las vacaciones se generaron con dos meses de anterioridad y con el salario más bajo, así como al no existir antecedentes de costumbre o práctica generativa de este derecho en favor del sindicato, el mismo - tiene derecho de recibir el pago de sus vacaciones con mayor salario?

Consideramos que las vacaciones se generan de conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, cuando los trabajadores cumplan un año de prestación de servicios. Al establecer que de acuerdo con la revisión del Contrato Colectivo, a principio del año de - - 1970, se obtuvo como conquista por el Sindicato, un aumento en el tabulador de salarios, aumento que debe regir desde esa fecha, razón por la que, a los trabajadores -- que gocen de vacaciones después de la fijación del nuevo tabulador deberán pagárseles de acuerdo con el salario - contenido en este, razón jurídica que debe aplicarse por analogía del contenido de la parte final del segundo párrafo del artículo 89 de la Ley de la materia, que establece. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el - -

salario se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha de ese aumento (108).

¿A partir de cuando se genera la antigüedad de los trabajadores para efectos de las vacaciones?

Consideramos que la antigüedad se genera cuando el trabajador ingresa a prestar sus servicios al patrón -- (109).

¿Las vacaciones por antigüedad solo serán pagadas durante el presente año?

Consideramos que las vacaciones por antigüedad deben concederse cada año en los períodos ascendentes que establece la Ley (110).

¿Los trabajadores que tengan más de diez años de servicios, además de la prima de diez días adicionales, tienen derecho a que se les pague dos días más de acuerdo con la nueva Ley Federal del Trabajo, dando como ejemplo el de un trabajador que tiene catorce años de --

(108) Consulta No. 769-Mayo 9/88

(109) Consulta No. 916-Junio 9/342/741

(110) Consulta No. 824-Junio 9/287.

servicios y que en los términos del contrato tiene derecho a que se les paguen los diez días hasta completar el tope que fija la Ley, así como 'que derecho tiene un trabajador con veinte años de prestar servicios?

La Ley establece que a los trabajadores que tengan más de nueve años de antigüedad y hasta completar catorce, les corresponden catorce días hábiles de vacaciones, que a los que tengan más de catorce años de antigüedad y hasta completar los diecinueve años, les corresponden dieciseis días, que los que tienen más y hasta completar veinticuatro, deberán gozar de dieciocho días hábiles de vacaciones, los que tengan más de veinticuatro años hasta completar veintinueve, les corresponden veinte días hábiles y, los que tengan más de veintinueve años de antigüedad, tienen derecho a veintidos días de vacaciones, etc.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores que tengan más de diez años de servicios, tendrán derecho a que se les paguen los diez días a que se refiere el Contrato Colectivo de Trabajo, y además al pago de la prima del veinticinco por ciento menos, a que se refiere el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo (111).

"Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos".

¿Cuál es la interpretación del artículo 78 de la Ley del Trabajo vigente?

"El artículo 78 es muy claro al ordenar que los trabajadores disfrutarán de seis días de vacaciones, en forma continua, es decir que ese periodo de seis días nunca puede dividirse o interrumpirse" (112).

"Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones".

¿Puede reducir el patrón el porcentaje de la prima de vacaciones de acuerdo con las faltas justificadas o ir justificadas de su personal en vacaciones?

El artículo 82 de la Ley anterior, permitía al patrón descontar al trabajador, del periodo de vacaciones, las faltas injustificadas no las justificadas; pero esa facultad fue abolida por la Ley actual que solamente permite conceder tiempo proporcional de vacaciones en consideración a los servicios discontinuos de temporada

(art. 77), cuando el trabajo, es decir, la relación de trabajo, termine antes de que se cumpla el año de servicios, y nada más (113).

¿Debe pagarse la prima de vacaciones en proporción al tiempo transcurrido desde el primero de septiembre de 1970, fecha en que entró en vigor?

Hemos sostenido la tesis de que el capítulo IV de la Ley, relativa a las vacaciones sienta el criterio de que las prestaciones que por ese concepto recibe el trabajador, se aplicarán en proporción al tiempo trabajado y tal criterio debe aplicarse a la prima mencionada, ya que de otra manera no había razón para el artículo transitorio declarara que el artículo 80 entraría en vigor hasta el 10. de septiembre y no desde el 10. de mayo como todo el conjunto de disposiciones de la nueva Ley - (114).

¿Es legal que las empresas regidas por contratos - Ley sobre la Industria textil, se nieguen a pagar el 25% sobre los salarios que correspondan a los trabajadores durante el periodo de vacaciones, y el aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario, por lo menos, alegando que el contrato respectivo las obliga a entregar -

(113) Consulta No. 000279-Marzo 9/220 (03) "7"/162

(114) Consulta No. 000271-Marzo 9/304 (02) "71" 20.

al sindicato el 9% sobre los salarios para el fondo de ahorro?

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

Por ello, son dos casos distintos que deben pagarse independientemente (115).

¿La prima establecida por el artículo 80 rige solamente para las empresas de jurisdicción local?

Estimamos que es erróneo considerar que la prima establecida por el artículo 80, que debe computarse sobre el total de los salarios que comprenden durante el periodo de vacaciones, rige solamente para las empresas de jurisdicción local de acuerdo con el artículo 76, ya que ambas disposiciones legales no establecen esa disposición. (116).

(115) Consulta No. 000281-Marzo 9/200:744 (03) "70"/7

(116) Consulta No. 000287-Abril 9/220 (03) "70"/11

¿La prima del 25% del artículo 80, queda comprendida en los días adicionales de pagos que estipula el Contrato Colectivo de Trabajo?

Consideramos que, dicha prima no debe considerarse incluida en los días adicionales de pago que estipula dicho Contrato Colectivo, pues ésta, deberá cubrirse independientemente de las estipulaciones que por concepto de vacaciones favorezcan al trabajador en el mencionado Contrato, ya que el propósito del artículo 80 de la Ley Laboral es que los trabajadores disfruten de sus vacaciones obteniendo un beneficio extraordinario como parte integral de su salario (117).

¿La prima del 25% sobre el periodo de vacaciones, debe entenderse a los empleados de confianza y agentes de ventas a comisión?

Debe interpretarse que la Ley no hace distinción para ese pago, razón por la que todos los trabajadores de la empresa deben percibir la prima de que se trata, por establecerlo así la Ley (118).

(117) Consulta No. 000322-Marzo 9/304 (03) "71"/16

(118) Consulta No. 000301-Marzo 9/220 (03) "70"/9

¿Se les debe cubrir la prima del 25% a los trabajadores que por cumplir su aniversario antes del 10. de septiembre último, tuvieron derecho a disfrutar su periodo vacacional, pero que por causas ajenas a la voluntad de las partes, antes de esa fecha no se les concedieron y por lo mismo las disfrutaron con posterioridad al 10. de septiembre indicado, o no las han disfrutado?

A dichos trabajadores se les debe cubrir la prima del 25% en el momento de disfrutar de sus vacaciones, supuesto de disfrutar que el fundamento del artículo 80 citado, consisten en proporcionar a los trabajadores un ingreso extraordinario para sus gastos durante el periodo de vacaciones. (119).

¿Deben ser pagados los domingos como días de descanso semanal independientemente al periodo de vacaciones cuando queden incluidos en este?

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

pagar los días de descanso semanal que se intercalan -
(120).

¿ La prima del 25% del artículo 80 debe considerarse
independientemente de lo que establece el Contrato Co -
lectivo equivalente a \$300.00 ?

Consideramos que, el pago correspondiente a \$300.00
y la prima del 25% por lo menos que dispone el artículo
80 de la Ley Laboral, son dos prestaciones similares, -
una por la Ley y otra mediante el Contrato Colectivo, -
pero que atento a lo dispuesto por el artículo 3 transi
torio segundo párrafo "...los contratos de trabajo indi
viduales o colectivos a los convenios que establezcan -
derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los tra
bajadores, superiores a las que esta Ley les concede --
continuarán surtiendo efectos...", en consecuencia si -
de la operación aritmética que se haga, el equivalente-
al 25% sobre los salarios es menor que aquí, debe cum -
plirse lo establecido en el Contrato Colectivo (121).

¿ Si el contrato colectivo de trabajo establece que
es opcional para un trabajador cobrar o disfrutar de -
sus vacaciones? El patrón viola el artículo 80 de la -
Ley Federal del Trabajo aplicando dicho precepto?

(120) Consulta No. 000144-Febrero 9/304 (03) "70"/71
(121) Consulta No. 000164-Febrero 9/304 (03) "71"/5

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

En consecuencia debe tomarse en consideración para el pago de vacaciones y para el pago de la prima de vacaciones a que se refieren los artículos 76 y 80 de la Ley Federal del Trabajo (122).

¿Deben pagar las empresas algodoneras la prima a - que se refiere el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta que la temporada es de unos meses aproximadamente, pero habiendose pactado en los contratos colectivos de trabajo a que dicha labor se les - considere como un año, para los efectos de pago de vacaciones y de antigüedad en caso de indemnizaciones, así como que las empresas cubren por concepto legal de vacaciones 18,19 y 27 días para los que han laborado once o más temporadas?

Consideramos que, si en el Contrato Colectivo de Trabajo se pactó que la temporada de dos meses debe con

siderarse como un año la prima de vacaciones a que se refiere el artículo 80 de la Ley Laboral debe cubrirse cada año a los trabajadores y no únicamente cuando laboren once o más temporadas; pero si la cantidad que arrojen las once o más temporadas correspondientes a los 19 y 27 días que se están cubriendo, es mayor que la que concede la Ley por cada año, deberá pagarse aquella, y en caso contrario, que la cantidad de la prima anual sea mayor que la anterior, deberá aplicarse el artículo 80 citado (123).

¿Debe pagarse la prima del 25% a que se refiere el artículo 80 de la Ley a todos los trabajadores, y no solamente a los de planta?

Opinamos que la prima del 25% debe ser pagada a todos los trabajadores y no solamente a los de planta - - (124).

¿Las empresas pueden legalmente realizar el pago de la susodicha prima del 25% en forma limitada a la fecha en que entró en vigor la prestación conforme el artículo lo. transitorio de la Ley?

(123) Consulta No. 000212-Febrero 9/220 (03) "71"/3

(124) Consulta No. 000039-Enero 9/200:700 (03) "71"/3

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

La obligación consagra el correlativo derecho de los trabajadores no solamente sobre el mínimo establecido por la Ley, sino sobre la prestación mayor que por virtud de las relaciones de trabajo, como usted dice, han pagado espontáneamente o convencionalmente los patronos, pues no solamente la Ley se refiere a esa prima del 25% como mínimo al decir "no menor del 25% sino que el artículo 30. Transitorio dispone que los contratos o simples convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que concede la Ley, continuarán surtiendo efectos.

Naturalmente que al hablar del presente subjuntivo se está refiriendo a las prestaciones mayores anteriores o posteriores a la vigencia del artículo 80 antes citado, y por lo mismo es ilegal la pretensión de reducir la prima mayor entendido de que, al hablar de prima mayor nos referimos al pago del 25% en relación con - -

cualquiera otra cantidad menor aún a pretexto de fijar la proporcionalmente a determinado tiempo de labores.

Por tal consideración resulta ilegal pretender recuperar cantidad alguna de las pagadas porque además -- eso implicaría descuentos de salarios que está terminantemente prohibido por el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo supuesto que la prima de vacaciones es parte del salario y no se trata de un pago hecho con exceso al que proceda legalmente (125).

¿ La prima del 25% a que se refiere el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo incluida en los días adicionales que sobre vacaciones se han obtenido por Contrato Colectivo, o bien, el 25% debe incluirse sobre el monto total de los descansados sin tomar en cuenta los adicionales?

La cláusula contractual es una prestación que a -- nuestro juicio es una conquista sindical y no debe confundirse con la prima contenida en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el 25% establecido en la Ley laboral debe calcularse sobre el total de las percepciones que reciba el trabajador por concepto de vacaciones (126).

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

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

¿Cual es la interpretación del artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el contrato colectivo obligatorio de la Industria Textil del ramo de la lana en vista de que la empresa se niega a cubrir el 25% de la prima de vacaciones a todos los trabajadores que tengan una antigüedad menor de 19 años?

La empresa tiene la obligación de pagar a todos los trabajadores, aún cuando tengan una antigüedad menor de 19 años el 25% de la prima a que se refiere el artículo 80 de la Ley del Trabajo, independientemente de las prestaciones contenidas en el Contrato Ley, puesto que la prima de vacaciones es una prestación de carácter extraordinario y las cláusulas contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo son prestaciones que deben pagar por un servicio ordinario, constituyendo éstas últimas una conquista de la clase trabajadora (127).

¿Con el pago del aguinaldo queda incluido el importe que corresponde por concepto de la prima de vacaciones?

El derecho al 25% sobre el salario que corresponda a los días de vacaciones y el aguinaldo, son prestaciones completamente distintas, ya que el aguinaldo es un

derecho que tienen los trabajadores para que se les pueda dar el equivalente a 15 días de salario por lo menos, antes del 20 de diciembre de cada año, en virtud de que el legislador tomó en cuenta que el trabajador tiene -- gastos que no puede cubrir con su salario que está destinado a cubrir las necesidades diarias.

De lo expuesto, concluimos que el aguinaldo debe pagarse al trabajador anualmente, sin tomar en consideración para esto el derecho a la prima del 25% que se contiene en el artículo 80 del mismo Ordenamiento (128).

¿Cual es la forma en que debe pagarse a los trabajadores la prima del 25% a que se refiere el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, por el tiempo comprendido del 1o. de septiembre de 1970 al 31 de agosto de 1971, así como a partir del 1o. de septiembre de 1971?

Consideramos que los trabajadores que disfruten -- sus vacaciones en diciembre de 1970, les corresponderá una parte proporcional de la prima, en virtud de haber entrado el artículo en vigor, el 1o. de septiembre de 1970, o sea, una tercera parte y, que aquellos trabajadores que gocen de vacaciones a partir de enero de 1971,

les corresponderá el pago completo de la prima del 25% (129).

¿ La prima del 25% a que se refiere el artículo 80 de la Ley, debe computarse exclusivamente sobre los salarios de 12 días de vacaciones que como máximo disfrutaban los trabajadores anualmente, o si dicho cómputo debe hacerse sobre 17 días que se tiene pactados contractualmente?

Consideramos que la prima del 25% deberá pagarse sobre el salario total que se perciba en el periodo de vacaciones. Por el que se les paga 17 días de salarios, la prima deberá pagarse sobre estos, independientemente de que solo gocen de 12 días de vacaciones (130).

¿Cual es la interpretación del artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en relación con las conquistas obtenidas por los trabajadores en los contratos colectivos de trabajo?

La prima no menor del 25% sobre salarios de vacaciones, a que se refiere el artículo 80 de la Ley mencionada, es una prestación de carácter extraordinario,-

(129) Consulta No. 000533-Abril 9/200;700 (03) "71"/13

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

que deberá ser cubierta por los patrones independientemente de las prestaciones contenidas en los Contratos Colectivos (131).

¿Los premios que otorga la empresa a los trabajadores por cumplimientos, equivalente a ocho días de salario y que se encuentran estipulados en el Contrato Colectivo, forman parte del importe de las vacaciones, para el pago de la prima del 25% que establece el artículo 80 de la Ley Laboral?

Estimamos que la prima del 25% a que se refiere el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, debe cubrirse a los trabajadores tomando en cuenta las prestaciones que establece el Contrato Colectivo de Trabajo, que al señalar las prestaciones relativas a vacaciones incluye los ocho días citados con el carácter de "compensación" adicional a las prestaciones anteriores por concepto de vacaciones.

Por otra parte, si existiera duda sobre ese punto, se resolvería en los términos del artículo 18 de la Ley, o sea en favor del trabajador aunque en nuestro concepto no existe esa duda por virtud de que los citados 8 -

días de compensación están incluidos en el Contrato Colectivo que establece los pagos por concepto de vacaciones (132).

¿El patrón está obligado a pagar el séptimo día -- que corresponda al periodo de vacaciones, así como el 25% por dicho concepto y si deberá pagar la prima por los días excedentes cuando en el Contrato Colectivo de Trabajo se estipule un mayor número de días de vacaciones que los que concede la Ley?

Consideramos que si está obligado el patrón a pagar una prima de 25% como mínimo sobre el total de días a que tengan derecho los trabajadores por concepto de vacaciones.

Si por la cláusula contractual se otorga a los trabajadores días de vacaciones que los que concede la Ley el patrón está obligado a pagar por esos días la prima del 25% como mínimo toda vez que el artículo 3o. Transitorio en su segundo párrafo dispone "los contratos colectivos a los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, --

superiores a los que ésta Ley les concede, continuarán-surtiendo efecto (133).

¿La empresa puede negarse a pagar la prima establecida en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, - cuando ya se haya celebrado con anterioridad dicha prestación, por medio del Contrato Colectivo?

Consideramos que la prima adicional equivalente a dos, cuatro, cuatro y medio, seis y siete días de salario adicional a que se refiere el Contrato Colectivo, - corresponden a la prima contenida en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las prestaciones del Contrato Colectivo, a los de la Ley, razón por la que - deberá seguir las cláusulas del Contrato Colectivo. Pero como las prestaciones en la Ley, a partir de 24 años en adelante, son superiores a las contenidas en el Contrato Colectivo, deberá aplicarse el ordenamiento legal (134).

Artículo 84; "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, - percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación - que se entregue al trabajador por su trabajo".

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

(134) Consulta No. 000933-Junio 9/335.

¿Debe pagar la empresa los premios por asistencia y por producción en los salarios correspondientes a vacaciones?

El artículo 84 de ésta Ley Federal del Trabajo es determinante, y por tanto, la empresa debe incluir en el salario sobre cuya base se paguen las vacaciones, las cantidades relativas a los premios por asistencia y por producción a que se hace mención (135).

¿El tiempo extra forma parte del salario para determinar vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades?

Consideramos que, en efecto, el tiempo extra si forma parte del salario, en términos generales (136).

¿El tiempo extraordinario debe considerarse que forma parte del salario, es decir, si debe agregarse el importe de dicho tiempo a sueldo del tabulador, y si por consiguiente, ese aumento surte efectos para los pagos de enfermedad, vacaciones, séptimo día y pensión jubilatoria?

Consideramos que el tiempo extraordinario, es aquel

(135) Consulta No. 000239-Febrero 9/304 (02) "71"/10

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

que excede a la jornada legal de ocho horas, siete y me dia horas, si es diurna, mixta o nocturna, tiempo que - debe pagarse con un 200%, sin que pueda exceder de nue - ve horas a la semana.

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

La jubilación no es una prestación de origen legal sino de origen contractual por lo que, lo mismo para la integración del salario como para todas las consecuen - cias debe estarse a los términos del contrato y solamen - te que este no contenga la manera de computar el sala - rio, deberá aplicarse al artículo 84 de la Ley Federal - del Trabajo (137).

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a 15 días de salario, por lo menos.

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

¿Como se interpreta el artículo 87?

El artículo 87 de la Ley de la materia textualmente dice: "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, -- equivalente a quince días de salario, cuando menos, los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado".

¿Que salario debe tomarse en cuenta para cubrir el aguinaldo anual?

El salario para la fijación del aguinaldo anual - que establece el artículo 87 deberá fijarse tomando como base el salario que obtiene diariamente el trabajador atento a lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley laboral vigente. (139).

¿Que diferencia existe entre el aguinaldo anual - que establece el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo y la participación de utilidades?

Son dos conceptos distintos e independientes, que deben cobrarse de manera independiente (140).

¿En cumplimiento del artículo 35 del Contrato Colectivo de Trabajo, la empresa está entregando a sus trabajadores anualmente y por concepto de gratificaciones, una cantidad igual a 20 días de salario básico. -- Con ésta prestación se estima cumplido el artículo 87 - de la nueva Ley?

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

(139) Consulta No. 000156-Febrero 9/22 (03) "71"/1o.

(140) Consulta No. 000171-Febrero 9/22 (03) "71"/5.

Ustedes deben hacer su cuenta según como vengan interpretando el concepto de salario básico a que ustedes se refieren en la inteligencia de que el salario a que se refiere el artículo 87 de la Ley, es el salario que se integra por los pagos hechos en efectivo por la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (141).

¿Debe considerarse pago el aguinaldo con el pago de la participación de utilidades?

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

otra prestación que integra el salario (142).

¿Puede retirarse la costumbre establecida en la empresa de entregar cada año; despensa, juguetes y regalos?

La costumbre establecida también otorga derechos en favor de los trabajadores y como estos regalos eran independientes del aguinaldo en efecto. Consideramos -- que, el patrón está obligado a continuar haciendo las entregas acostumbradas (143).

¿Es un derecho irrenunciable cobrar el aguinaldo?

Los trabajadores tienen el derecho renunciabile de cobrar, por concepto de aguinaldo por el año de 1970 al importe de siete días y medio de salario (144).

¿Cual es la obligación respecto al año de 1970, -- con los trabajadores que ingresaron al servicio el 10. de julio del año y con los que trabajaron todo el año?

La de pagar siete días y medio de salario, por que el artículo 87 entró en vigor el 10. de julio del mismo

(142) Consulta No. 000439-Marzo 200:700 (03) "71"/5

(143) Consulta No. 000172-Febrero 9/220 (03) "70"/177

(144) Consulta No. 000181-Febrero 9/200:741 (03) "71"/4

año, lo que quiere decir antes no existía esa prestación. (145).

¿Los trabajadores que realizan las maniobras encomendadas al sindicato mixto de cargadores del comercio tienen derecho a percibir el aguinaldo anual a que se refiere el artículo 87 de la Ley y al salario correspondiente al día de descanso?

Es incuestionable el derecho de los trabajadores maniobristas, para percibir esas prestaciones, entendidas de que su importe debe relacionarse con los salarios y deben comprenderse en ese mismo concepto, el desalario (146).

¿Es obligación de las empresas pagar a cualquier número de trabajadores que laboren en ellas, vacaciones, primas, aguinaldos y participación de utilidades?

Si es obligación de las empresas pagar a cualquier número de trabajadores que laboren en ellas, vacaciones, primas, aguinaldos y participaciones de utilidades (147).

(145) Consulta No. 000195-Febrero 9/22- (03) "71"/23.

(146) Consulta No. 000205-Febrero 9/200:717 (o) "71"/1

(147) Consulta No. 000211-Febrero 9/200:700 (03) "71"/4

¿El fondo de ahorros establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, sustituye al aguinaldo a que se refiere el artículo 87 de la Ley?

El fondo de ahorros es diferente al aguinaldo, - - pues el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo establece dicho aguinaldo como una obligación para los patrones o empresas, creando un incentivo para los trabajadores, que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a quince días de salario, por lo menos- (148).

¿Debe aplicarse únicamente el pago proporcional de que habla el segundo párrafo del artículo 87 de la citada Ley, al personal que se encuentre laborando en diciembre sin haber cumplido un año de antigüedad, o también debe aplicarse en el momento de la liquidación a todo el personal que se separe en cualquier momento o mes del año?

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

Por consecuencia se pagará antes del 20 de diciembre a los trabajadores que en esa fecha laboren y en el momento de su separación a quienes hubieren dejado el trabajo con anterioridad (149).

¿Débe pagárseles a los trabajadores considerados como de base eventual y a destajo exclusivamente, como a los demás trabajadores o en la misma proporción que a los de planta permanentes?

No pueden existir trabajadores de base eventuales y el pago se les deberá hacer en forma proporcional a los días trabajados de conformidad con el segundo párrafo del artículo 87 de la Ley Laboral (150).

¿Deben considerarse como partes del aguinaldo las gratificaciones por tonelada que estipula el Contrato Colectivo para trabajadores en fin de año?

Consideramos que en este caso, el aguinaldo debe entenderse como una nueva prestación para los términos del artículo 87, independientemente de la gratificación por toneladas estipuladas en el Contrato Colectivo (151).

(149) Consulta No. 000258-Febrero 9/314 (03) "71"/12

(150) Consulta No. 000259-Febrero 9/220 (03) "71"/22

(151) Consulta No. 000455-Marzo 9/200:700 (03) "71"/3.

¿Tienen derecho al aguinaldo anual si el Contrato Colectivo estipula que según el uso y la costumbre de la región, una temporada de despepite se computa como un año de antigüedad?

Consideramos que, si tienen derecho al aguinaldo en los términos del artículo 87 de la Ley Laboral, y como la vigencia del artículo citado es a partir del 10.º de julio de 1970, se circunscribe a siete días y medio de aguinaldo, y para las subsecuentes a quince días por lo menos (152).

¿Debe extenderse a los trabajadores jubilados el aguinaldo anual?

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

indudablemente, si se obtiene, implicará una condición mejor del trabajador al respecto (153).

¿El aguinaldo actual puede ser objeto de descuentos por las faltas de asistencia al trabajo, ya sea por enfermedad o por permisos solicitados por el sindicato?

Consideramos que el aguinaldo anual no puede ser objeto de descuento por faltas de asistencia al trabajo, por enfermedad o por permisos (154).

¿Como debe entenderse el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el Fondo de Ahorro?

El aguinaldo es una prestación legal distinta al Fondo de Ahorro ya que debe considerarse éste como parte de un salario cuyo pago fué diferido, con la salvedad de que como el mencionado artículo 87 entró en vigor el 10. de julio de 1970, la obligación para las empresas durante el año de 1970 se circunscribe a siete días y medio de aguinaldo, y para los años subsecuentes a quince días de salario, por lo menos (155).

(153) Consulta No. 00044-Marzo 9/200*711 (03) "71"/1

(154) Consulta No. 000090-Enero 9/220 (03) "71"/2

(155) Consulta No. 000488-Abril 9/200;741 (03) "71"/12

¿Cual es el salario que debe servir de base para -
el pago de aguinaldo, previsto en el artículo 87 de la-
Ley Federal del Trabajo?

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

De lo expuesto, concluimos que el salario que debe
tomarse en cuenta para el pago del aguinaldo, será el -
que ustedes consideran como integral, pues la Ley no ha
he distinción alguna de éste aspecto (156).

¿Por concepto de vacaciones los trabajadores tie -
nen derecho al pago de la prima establecida en el arti-
culo 80 ya que el contrato Ley otorga doce días hábiles
de vacaciones con el pago de 21 incluyendo los séptimos
días?

Consideramos que la prima no menor del veinticinco
por ciento sobre los salarios que corresponda a los tra-
bajadores durante el periodo de vacaciones es una - -

prestación de carácter extraordinario independientemente de la prestación contractual que establece el Contrato Ley de la Industria Textil, que han adquirido como conquista, para sus Contratos, y que por el hecho de estar contenidas en estos documentos ya deben considerarse como prestaciones extraordinarias (157).

¿Cual es la cantidad en efectivo que por aguinaldo de fin de año tienen derecho a cualquier empleado que preste sus servicios en una Embajada?

De acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal -- del Trabajo, antes del día 20 de diciembre de ese año, -- deberá pagarse a los trabajadores de esa H. Embajada el equivalente a quince días de salario, por lo menos, en la inteligencia de que los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado (158).

¿Las empresas que no tengan utilidades, estarán -- obligadas a cubrir aguinaldo anual a sus trabajadores?

Consideramos que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a quince días de sala-

(157) Consulta No. 000488- Abril 9/200:700 (03) "71"/12
(158) Consulta No. 000517-Abril 9/43/220

rio, por lo menos, que deberá pagarse en los términos - del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo; pues el hecho de que las empresas no tengan utilidades o ganancias, no las exime de las obligaciones que les impone - el artículo antes mencionado. (159).

¿Cual es la interpretación del artículo 87 de la - Ley Federal del Trabajo, y lo establecido como gratificaciones, en los contratos colectivos de Trabajo?

Consideramos que la gratificación establecida en - el Contrato Colectivo, y la denominación por la Ley - - aguinaldo son similares, pero que dicha gratificación - equivalente a cinco días debe cuantificarse hasta sumar los quince días de salario por lo menos, que establece el artículo 87, con la salvedad de que como dicho pre - cepto entró en vigor a partir del 1o. de julio de 1970, la empresa durante dicho año, se circunscribe a pagar - siete y medio días de aguinaldo (160).

"Para determinar el monto de las indemnizaciones - que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el -

(159) Consulta No. 000521-Abril 9/220 (03) "71"/14

(160) Consulta No. 000522-Abril 9/220 (03) "71"/51

derecho a la indemnización, incluyendo en el la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho, si en este lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

"Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario".

¿Tiene la obligación la empresa de pagar a los trabajadores que desempeñan sus labores a destajo su salario promedio del último mes, en días y vacaciones?

Sí tiene la obligación. El artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo establece que en los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el ---

promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días - efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha de aumento (161).

¿Que salario servirá de base para el pago del retro cuando el Contrato Colectivo le da derecho a tres meses de salario, más veinte por cada año de servicios -- prestados y para el pago de tiempo extra durante doce-- años?

De acuerdo con esos datos y con el contenido del - artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo no tendrá manera concreta de integrar el salario para el caso a que nos referimos, pues hay que tener en cuenta que se trata de una prestación contractual y no legal, y por consecuencia debe seguirse por las disposiciones de dicho Contrato Interino, el concepto legal solamente en el caso de silencio del mencionado pacto colectivo. (162).

"Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios presta-- dos en una jornada de trabajo.

(161) 9/220 (03) "71"/15 000175 Febrero

(162) 9/223 (03) "71"/1 000303 Marzo

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el origen material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos"

¿Es objeto de descuentos de tipo fiscal, por concepto de cuotas del Seguro Social el salario mínimo?

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

Sin embargo, el salario de conformidad con el artículo 84 del ordenamiento citado se integra: "con los pagos en efectivo más la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Por lo tanto, si el Contrato Colectivo de Trabajo, además de la cantidad que se ha fijado como salario mínimo para esta zona, establece otras prestaciones, como

son los cuatro pesos que corresponden a alimentación y prima dominical, como estas prestaciones integran el salario, deben tomarse en cuenta, para establecer, que si la suma de todas las prestaciones excede al repetido salario mínimo fijado para la zona, si estará el salario-sujeto a descuento, pero siempre y cuando se respete el monto del salario mínimo que siempre deberá percibir íntegro el trabajador (163).

"Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes":

I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, Fracción V; y

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 150, Fracción II, inciso a), y de cuotas para la adquisición de habitaciones, libremente aceptado por el trabajador, en estos casos, el descuento no podrá exceder del diez por ciento.

¿Puede reducirse el salario mínimo, por el pago de cuotas a que se refiere el artículo 26 de la Ley del Seguro Social?

Los salarios mínimos que reciben los trabajadores, por ningún concepto son motivo de descuentos, salvo lo que se refiere a resoluciones judiciales para el aseguramiento de alimentos y cuotas sindicales. Cuando las empresas o patronos aumentan alguna cantidad, cualquiera que sea el salario mínimo con objeto de que los trabajadores paguen las cuotas del Seguro Social, el salario podrá quedar sujeto al descuento, por haberse rebasado el mínimo, pero si dicho descuento afecta a lo que debe percibir el trabajador como salario mínimo, esas cuotas al Seguro Social corresponde cubrir las al patrón (164).

¿El tiempo extra fijo forma parte del salario para determinar el reparto de utilidades?

Por lo que hace al reparto de utilidades las sumas percibidas por concepto del trabajo extraordinario no forman parte del salario (165).

¿Es obligación de las empresas pagar a cualquier número de trabajadores que laboren en ellas participación de utilidades?

Si es obligación de las empresas pagar a cualquier

número de trabajadores que laboren en ellas, la participación de utilidades (166).

"El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I.- Los Directores Administradores y Gerentes Generales de las empresas no participarán en las utilidades.

II.- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario aumentado en un veintepor ciento, como salario máximo;

III.- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.

IV.- Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y post-natales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V.- En la industria de la Construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI.- Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos."

¿Que debe entenderse por trabajador de planta?

Estimamos que ese concepto está relacionado con el trabajo, por lo que se requiere que el servicio desempeñado sea actividad necesaria, normal y permanente de la empresa. (167).

¿Para ser trabajador de planta, se requiere necesariamente ser trabajador sindicalizado?

No necesariamente un trabajador de planta tiene que estar sindicalizado (168).

¿Tienen derecho los trabajadores a que la empresa les proporcione habitaciones, de acuerdo con lo que establece la fracción II del artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo en vigor?

Si el número de trabajadores que emplea la empresa en la que usted presta sus servicios es mayor de cien, y es de las que señala la disposición citada, si les asiste ese derecho (169).

"Los trabajadores tendrán derecho, entre tanto se les entreguen las habitaciones a percibir una compensación mensual, la que se fijará en los convenios a que se refiere este capítulo, faltando esa disposición, la compensación se fijará tomando en consideración el tipo de habitaciones que deberá proporcionar la empresa y la diferencia entre la renta que podría cobrar y la que tengan que pagar los trabajadores por una habitación de condi-

(168) 9/200:700 (03) "71"/21 000417 Marzo.

(169) 9/200:744 (03) "70"/10 000021 Enero.

ciones semejantes*.

Relatan que la empresa está en disposición de celebrar convenio con el sindicato, en relación con la obligación de proporcionar habitación a sus trabajadores en el mes de julio del corriente año, como ustedes no están de acuerdo y exigen que se les pague la ayuda de renta a partir del 10. de mayo de 1970, preguntan si tienen derecho a la retroactividad en ese pago, a partir del 10. de mayo de 1970.

El artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los trabajadores tendrán derecho, entre tanto se les entreguen las habitaciones, a percibir una compensación mensual, la que se fijará en los convenios a que se refiere el Capítulo 30. del Título Cuarto.

Ahora bien, para la celebración de esos convenios las empresas y los sindicatos disponen de tres años a partir de la vigencia de la Ley, cuando se trata de empresas establecidas (170).

"Si no existe contrato colectivo o el celebrado, no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el --

párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

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

¿Es válido el acuerdo tomado en una asamblea efectuada por los trabajadores y que se acordó dar, preferencia cuando se trata de trabajadores de planta?

El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo expresa "Si no existe Contrato Colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

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

Con base en las disposiciones transcritas, el acuerdo tomado en la asamblea que mencionan violar tales disposiciones, pues son los trabajadores transitorios con varios años de servicios, quienes deben ocupar los trabajos de planta o temporales en esa empresa (171).

¿Es procedente la ejecutoria que motivó el artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo abrogada, para la interpretación del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo en vigor?

La ejecutoria dictada por la Suprema Corte de Justicia en relación con el artículo 111 de la Ley abrogada, es aplicable al artículo 154 de la Ley Laboral vigente.

El artículo 111 de la Ley anterior disponía:

"Son obligaciones de los patrones":

Preferir en igualdad de circunstancia a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que los hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de

quienes no lo están en ese caso, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a todo el trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita.

El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo en vigor dispone: "Si no existe Contrato Colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo I del artículo 395, los patronos estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

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

Consideramos que tanto lo estipulado en el artículo III de la Ley abrogada como lo establecido en el artículo 154 de la Ley vigente, reglamentan la misma situación, con la diferencia de que el artículo 154 de --

referencia, aclara la posibilidad de que no se encuentre pactado en el Contrato Colectivo la cláusula de referencia (172).

"Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

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

a).- Si el número de trabajadores que se retire den

tro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de las de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

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

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

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

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

...Artículo 50. Transitorio.- "Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 --

a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del-

año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley".

¿Está obligada la empresa a pagar la prima de antigüedad por retiro voluntario?

Si usted solicitó su retiro voluntario, tendrán derecho al pago de la prima de antigüedad si lo hace dentro de los tres años siguientes a la fecha en que entró en vigor por la fracción III del artículo 5o. Transitorio de la propia Ley; después del término que señala el artículo antes mencionado se estará a lo dispuesto por el artículo 162 de la misma Ley (173).

¿Un trabajador laboró durante 9 años como chofer habiéndose separado hace como cuatro meses enfermo de diabetes, es esta una enfermedad profesional, tiene derecho a algunas indemnizaciones por separación voluntaria?

El primer punto se contesta en sentido negativo, -- pues la diabetes no puede considerarse enfermedad profesional de los choferes de camino, a menos que concurren algunas circunstancias especiales que usted no men-

cional, entendidos de que la enfermedad es profesional - cuando resulta por la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio de trabajo y no simplemente como usted afirma, que la enfermedad imposibilite trabajar.

El segundo punto se contesta en sentido afirmativo: si el trabajador se encontraba laborando el 10. de mayo del año próximo pasado, con antigüedad menor de 10 años y se separó voluntariamente, tiene derecho a que se le paguen 12 días de salario, de acuerdo con los artículos 162 y 50. transitorio de la Ley Federal del Trabajo; -- (174).

¿Un trabajador con 20 años de servicio es separado injustificadamente de su empleo, tiene derecho a 3 meses de indemnización constitucional, a 20 días de salario por cada año de servicios y a 12 de salarios por cada año de servicios, como prima de antigüedad?

De acuerdo con el artículo 55 de la Ley Federal del Trabajo si en el Juicio correspondiente no se comprueba con el patrón las causas de despido, tendrá el -

trabajador los derechos confirmados en el artículo 48 - es decir que se le reinstale con el importe de 3 meses de salario, y además a que se le paguen los salarios -- vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudó..

Por concepto de prima de antigüedad, de acuerdo -- con el artículo 5o. Transitorio de la Ley, el trabaja - dor tiene derecho a cobrar 12 días de salario. Esta - prestación es independiente de la anterior (175).

¿Un trabajador con 3 años de antigüedad, que desea separarse de su trabajo, tiene derecho a que se le pa - guen 12 días de salario, de acuerdo con el artículo 5o. transitorio de la Ley, porque el patrón niega ese deregcho?

Desde luego, si tiene derecho ese trabajador a re - cibir el importe de 12 días de salario, si se retira - voluntariamente dentro del año siguiente a la fecha en - que entró en vigor la nueva Ley, de acuerdo con la --- fracción ideal artículo 5o. transitorio que precisamente reglamenta el caso de los trabajadores que están --

prestando servicios al entrar en vigor la Ley, en relación con la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 (176).

¿Tiene derecho a separarse voluntariamente de su trabajo, después de 35 años de labor ininterrumpida y de 65 años de edad?

De acuerdo con los artículos 162 y 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, si usted se separa voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes al 1o. de mayo de 1970, tiene derecho a que se le paguen 36 días de salario por concepto de antigüedad.

Desconocemos si el contrato colectivo de trabajo celebrado entre su sindicato y la empresa a la que usted sirve, contenga el derecho de jubilación para los trabajadores (177).

¿Si un empleado que inició sus labores el día 1o. de mayo de 1970 y que en los meses de enero, febrero o marzo del año en curso renuncia al puesto que viene desempeñando, tiene derecho a que se le pague la prima de antigüedad y por que cantidad?

(176) Consulta No. 000199-Febrero 9/220 (03) "71"/18

(177) Consulta No. 000217-Febrero 9/200:700 (03) "71"/3

NO es procedente el pago de la prima de antigüedad, porque cuando se trata de separación voluntaria se requiere el transcurso de 15 años de servicios, por lo menos según texto del artículo 162 fracción III de la Ley (178).

¿Cual es la interpretación del artículo 162 de la Ley vigente, en relación con la situación especial de la liquidación con motivo de retiro voluntario?

El artículo 162 de la citada Ley, en sus fracciones I y II fija las reglas generales para el pago de la prima de antigüedad, sin olvidar lo que previene el artículo 5o. transitorio que estipula las normas que deberán observarse respecto de los trabajadores que ya están prestando sus servicios a una empresa, a partir de la fecha en que entró en vigor nuestra Ley Federal del Trabajo para el pago de dicha prima de antigüedad.

El derecho a la prima de antigüedad está contenido en el primer párrafo del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y la fracción II del 5o. Transitorio del mismo ordenamiento, esto es, previene que los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de 10 y menor de 20

que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha que entró en vigor la nueva Ley, tendrá derecho a que se les pague 24 días de salario (179).

¿ Tiene derecho a la prima de antigüedad un trabajador afiliado a su sindicato que se encuentra dentro de las hipótesis previstas para obtener la jubilación?

Opinamos que, siendo la jubilación una prestación económica con finalidades de seguridad social, en tanto que la prima de la antigüedad la instituyó la Ley, en función del trabajo desempeñado en relación al tiempo, debe disfrutarse de manera independiente (180).

¿ Los trabajadores que se retiren después del lapso a que se refieren las fracciones I, II y III del artículo 5o. Transitorio de laborar tienen derecho a percibir lo establecido?

En efecto los trabajadores que se retiren después del lapso a que se refieren las fracciones I, II y III del artículo 5o. Transitorio de la Ley Laboral en vigor, tendrán derecho a percibir la compensación a que se refieren las fracciones citadas (181).

(179) Consulta No. 000261-Febrero 9/224 (03) "71"/1

(180) Consulta No. 000457-Marzo 9/200:711 (03) "71"/2

(181) Consulta No. 000373-Marzo 9/200:741 (03) "71"/3.

¿ Es correcto el pago de 24 días por una sola vez, que trata de cubrirlo la empresa donde trabaja, habiéndose separado voluntariamente el 24 de diciembre de 1970?

Desde luego no le es aplicable el artículo 162 de la Ley Laboral porque no han transcurrido quince años a partir del primero de mayo de 1970 en el que entró en vigor la Ley.

La separación voluntaria de usted estaría comprendida dentro de lo preceptuado por el artículo 50. transitorio de la Ley, que le concede el derecho de cobrar 12 días si la antigüedad en la empresa es menor de 10 años, de 24 días si es mayor de 13 años y menor de 20, y 36 días de salario, de 20 años en adelante.

En la inteligencia de que el pago será por una sola vez (183).

¿ Un trabajador que tiene 4 años de servicios en una empresa y desea retirarse, tiene derecho a que se le aplique la fracción I del artículo 50. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, o sea al pago de 12 días de salario por cada año de los servicios que prestó en la empresa?

Consideramos que sí es aplicable al trabajador lo dispuesto en la fracción I del artículo 50. transitorio en la Ley Federal del Trabajo, correspondiéndole recibir por una sola vez, 12 días de salarios por separarse voluntariamente del trabajo, y tener una antigüedad menor de 10 años (184).

¿ Se puede desconocer la antigüedad de los trabajadores cuando una empresa cambia de razón social y nombre del propietario?

El artículo 41 de la Ley Laboral consigna los casos de sustitución del patrón, estableciendo que la misma no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

Se agraga que el patrón substituido será solidaria-
mente responsable con el nuevo por las relaciones de --
trabajo de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sub-
stitución, hasta por el término de seis meses; concluido
éste substituirá únicamente la responsabilidad del nue-
vo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párra-
fo anterior, se contará a partir de la fecha en que se
hubiese dado aviso de la substitución al Sindicato, a -
los trabajadores (185).

¿ A partir de que fecha debe surtir efecto los 15 --
años de servicios a que se refiere el primer párrafo de
la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del-
Trabajo?

Opinamos que los quince años de servicios requeri-
dos para el pago de la prima de antigüedad, produce - -
efectos a partir de la fecha de vigencia de la Ley; ya
que se considera que de tomarse en cuenta la antigüedad
que corresponda a cada trabajador en la empresa, se es-
taría aplicando dicha disposición en forma retroactiva-
(186).

(185) Consulta No. 000640-Abril - 9/125

(186) Consulta No. 000864-Junio - 9/178.

¿ El importe de la prima de antigüedad que establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, es diferente al pago de dos meses de salario que por muerte estipula el contrato colectivo?

Sustentamos el criterio de que se trata de dos -- prestaciones distintas; la del artículo 162 se refiere -- a una prima en función de la antigüedad en el trabajo, -- en tanto que en la convenida por ustedes es en función -- del fallecimiento, indudablemente para los gastos extra- ordinarios que éste ocasiona a los familiares (187).

¿ Que cantidad le corresponde a una trabajador como indemnización al retirarse del empleo que desempeña y -- al pago de la jubilación a que tiene derecho?

Consideramos que los trabajadores que ya se encon-- traban prestando sus servicios antes del 10. de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Ley, podrá separar-- se voluntariamente de su empleo dentro de un año, dos y tres años y tendrá derecho a doce, veinticuatro o -- treinta y seis días de salario, no como prima de anti-- güedad, sino como una compensación en los términos de --

las fracciones I, II y III del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo (188).

"Las relaciones entre los choferes, conductores, -- operadores, cobradores, y demás trabajadores que pres -- tan servicios a bordo de auto transportes de servicio -- público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o ur -- banos, tales como autobuses, camiones o automóviles y -- los propietarios o permisionarios de los vehículos, con relaciones de trabajo quedan sujetas a las disposicio -- nes de éste capítulo.

La estipulación que en cualquier forma desvirtúe -- lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún -- efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que -- deriven de los servicios prestados."

¿Cual es el compromiso contraído por usted con el -- chofer que trabaja un turno en un automóvil de su propie -- dad, de acuerdo con lo ordenado por la nueva Ley Federal del Trabajo?

Se nos pone en antecedente sobre el origen de la -- propiedad de su coche, misma que desde luego manifesta -- mos, carece de trascendencia jurídica para el problema -- que se plantea.

La relación que existe entre usted como propietario de un automóvil y el chofer que trabaja un turno, son relaciones laborales que están reguladas en nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, por el Capítulo VI del título VI denominado de Autotransportes.

En efecto, según dispone el artículo 256 de nuestro Código Laboral, las relaciones entre choferes, los conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores -- que presten sus servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos foráneos o urbanos tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de éste capítulo. En segundo párrafo aclara que la estipulación que en cualquier forma desvirtúe la disposición en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impida el ejercicio de los servicios prestados (189).

¿Que responsabilidad o derechos puede tener un taxista que viene prestando sus servicios a comisión en virtud de las reformas de la Ley Federal del Trabajo?

Cabe decir en primer término, que sus derechos y responsabilidades, son los de todo trabajador con las situaciones especiales que la propia Ley Federal del Trabajo establece para estas relaciones en el capítulo de Autotransportes. Sobre lo manifestado en relación con el hecho de que "preste sus servicios a comisión", según hemos dicho, debe resolverse el problema particular del concepto de relación de trabajo, descartando toda posibilidad de pensar en otro tipo de contratos a comisión (190).

(190) Consulta No. 000070-Enero - 9/200;710 (03) "70"/6

CONCLUSIONES

- 1.- Considero que es de suma importancia, conocer todos los métodos y escuelas que se han dado, respecto al concepto de interpretación, desde las escuelas y or denamientos más remotos, con la finalidad de poder aplicar de la manera más atinada los preceptos lega les y en este caso laborales.
- 2.- Con la obtención de éstos conocimientos, se logra - en el abogado un criterio completamente amplio, que le permitirá en todo momento dar la solución adecua da.
- 3.- Considero también que el derecho laboral, establece las formas de interpretar la Ley en forma precisa, - con el objeto de que todos los trabajadores puedan hacer valer sus derechos en cualquier momento. Sin embargo, en la práctica no se ha superado todavía - esta situación porque con frecuencia llegan los tra bajadores preguntando, que es lo que en determinado precepto quiso decir la Ley.
- 4.- En consecuencia, la labor del intérprete en las nor mas laborales es muy intensa y requiere de una ar - dua preparación para cumplir plenamente con el man - dato del artículo 123 Constitucional.
- 5.- Tomando en consideración que el derecho laboral obe dece a causas enteramente diferentes cada una, se - requiere además del conccimiento un criterio de in - terpretación bastante amplio, para evitar dua lida - des, digamos en caso de los Contratos Colectivos, o bien, para saber diferencias cuando la Ley está - - otorgando un beneficio nuevo, y cuando debe conside rarse como una prestación similar.
- 6.- Considero que, en las normas laborales no puede haber una forma predeterminada en cuanto a la inter - pretación, y que el hecho de que el artículo 18 de la propia Ley así lo mencione, no debe confundirse - con la finalidad que en cuanto a la interpretación - debe perseguirse.

- 7.- El problema interpretativo, en cuanto se refiere a los preceptos que si son claros, es probable que paulativamente se vaya eliminando cada vez, cuando los trabajadores obtengan un grado de preparación superior.
- 8.- Por los resultados anotados, encontramos que la Ley Laboral aunque pretende ser clara, resulta un tanto cuanto confusa en determinados artículos y la labor del intérprete juega una vez más un papel superior que el de la misma Ley.
- 9.- Analizando el artículo 18 de nuestra Ley Federal del Trabajo, hacemos nuestro el comentario que en relación a la interpretación del Derecho del Trabajo debe hacerse a la luz de la Teoría Integral: Interpretar una norma de trabajo consiste en precisar su alcance y determinar su sentido social.

El precepto establece una norma general de interpretación obligatoria para los juzgadores, pues estos siempre deben tomar en consideración, al interpretar los preceptos laborales, la justicia social y la tutela, mejoramiento y dignidad de los trabajadores. Sin embargo, este precepto entraña una contradicción ideológica, porque si bien es cierto que las normas de trabajo conforme al artículo 20. tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y en el artículo 50. se completa el concepto establecido que las leyes de trabajo son de orden público, más cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica. En efecto, el orden público se encuentra integrado por los llamados derechos públicos subjetivos, es decir, por normas de derecho público que son normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales, entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo e integrador en beneficio del trabajador. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de

superar el sentido del precepto. La Ley del Trabajo no es derecho público, es derecho social; no es norma de subordinación, sino de protección, integración y reivindicación en beneficio del trabajador. Por ello es que afirmamos que entre el artículo 2o. y 5o. de la Ley existe una contradicción ideológica que originará serios problemas, especialmente en la práctica, ya que en el campo procesal las leyes de orden público son de aplicación estricta, en tanto que las normas de derecho procesal del trabajo, por su naturaleza social, deben interpretarse en beneficio de los trabajadores, tendientes no sólo a mejorar sus condiciones económicas, sino también para suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos.

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

Aristóteles

"Ética a Nicómaco"

Ed. Porrúa, México 1968.

Ballvé Faustino

"Esquema de Metodología del Derecho"

Ed. Botas, México 1965

Cavazos Flores Baltasar

"Fuentes del Derecho del Trabajo"

Revista Mexicana del Trabajo, Diciembre 1968

Cossio Carlos

"Sustrato Filosófico de los Métodos Interpretativos"

Sta. Fé Argentina 1940

De la Cueva Mario

"Derecho Mexicano del Trabajo"

Tomo I

Editorial Porrúa, México 1964

Expediente de la Dirección General Jurídica, Consultiva. Correspondientes a los meses de Enero, -
Febrero, Marzo, Abril, Mayo y Junio. Ley Federal-
del Trabajo, vigente

Francóis Gény

"Methoed' Interpretation Et. Souces en Droit

Privé Positif"

Editorial Argentina

García Maynes Eduardo

Introducción al Estudio del Derecho

Ed. Porrúa, México 1965

Hernández Gil Antonio

"Metodología del Derecho"

Ed. Revista del Derecho Privado, Madrid

Peniche López Edgardo
"Introducción al Derecho"
Ed. Porrúa, S.A. México 1966

Preciado Hernández Rafael
"Lecciones de Filosofía del Derecho"
Ed. Porrúa, México, D.F.

Recásens Siches Luis
"Nueva Filosofía en la Interpretación del Derecho"
Fondo de Cultura. México-Buenos Aires

Rotondi Mario
"La Interpretación de la Ley"
Enciclopedia de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Prólogo Traducción y Concordancias al Derecho-
Español por Francisco F. Villacencio
Ed. Labor, S.A. 1953

Trueba Urbina Alberto
Nuevo Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A., México 1970

Trueba Urbina Alberto
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A. México 1973

**LA TEORIA INTEGRAL COMO METODO DE INTERPRETACION DE LOS
PRINCIPIOS Y NORMAS EN NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO.**

CAPITULO I

LAS FUENTES DEL DERECHO1
Conceptos de fuentes de derecho
Fuentes Generales del Derecho
La Legislación
La costumbre
La Jurisprudencia
La Doctrina
Fuentes Formales del Derecho Laboral
La Ley
La Costumbre
La Jurisprudencia
La Doctrina
Fuentes Formales y Especiales del Derecho Laboral
Contrato Colectivo
Contrato Ley
Sentencia Colectiva
Los Principios Derivados de la Ley del Trabajo
El Principio de la igualdad del salario
El Principio de la igualdad de condiciones de
trabajo
La Ley Federal del Trabajo de 1931
La Equidad

CAPITULO II

**GENERALIDADES ACERCA DEL CONCEPTO DE
INTERPRETACION.....38**
Método de Interpretación
Clases de Interpretación
Escuelas de Interpretación
Libre Investigación Científica de Gény
La Escuela Histórica
Método Lógico Jurídico
Tesis de Ihering
La Defensa contra la Lógica en el campo
de la interpretación jurídica.

CAPITULO IXI

ALGUNOS RESULTADOS EN CUANTO A LA APLICACION INTERPRETATIVA DE LA - LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE..... 95

Aspectos de la Iniciativa de la Nueva

Ley Federal del Trabajo

Aplicación de la Costumbre

Artículo 90.

Artículos 63 y 64

Artículo. 68

Artículo 71

Artículo 73

Artículo 74

Artículo 76

Artículo 78

Artículo 80

Artículo 84

Artículo 87

Artículo 89

Artículo 90

Artículo 97

Artículo 127

Artículo 151

Artículo 154

Artículos 162 y 5o. Transitorio

Artículo 256

CONCLUSIONES 192

BIBLIOGRAFIA 195

INDICE 197