

879309



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

22
2ej

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CLAVE: 879309

**"INJUSTICIAS DEL ARTICULO 162 EN
LAS FRACCIONES I, II, III, DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO Y SU POSIBLE REFORMA"**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS

Para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

FERNANDO GONZALEZ SALINAS

Celaya, Gto.

1992



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 está 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.

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION.....	I
CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL - TRABAJO.....	4
A. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	4
B. EDAD MEDIA.....	4
C. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.....	8
CAPITULO II	
EL ARTICULO 123 Y LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRA- JE.....	16
A. EL NACIMIENTO DEL ARTICULO 123.....	16
B. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	30
CAPITULO III	
LEYES FEDERALES DEL TRABAJO.....	56
A. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 10 DE AGOSTO DE 1931.	56
B. LA ELABORACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	62
B.1. JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.....	70
B.2. JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.....	72
B.3. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	73
B.4. JUNTAS ESPECIALES.....	76
B.5. JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	77

CAPITULO IV

LA ANTIGUEDAD EN EL DERECHO LABORAL.....	82
A. LA ANTIGUEDAD EN EL DERECHO LABORAL.....	82
B. COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD.....	84
C. DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGUEDAD (durante la existencia de la relacion de trabajo)...	86
D. DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGUEDAD (posteriores a la disolucion de la relacion de trabajo).....	91

CAPITULO V

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.....	93
A. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD...	93
B. ANALISIS DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.....	97
B.a. Prima de Antiguedad por Despido.....	97
B.b. Prima de Antiguedad por Retiro.....	98
B.c. Prima de Antiguedad por Terminacion.....	98
C. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.....	104
D. CASOS EN QUE PROCEDE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.....	106

CAPITULO VI

EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LAS INJUSTICIAS.....	108
A. INJUSTICIAS DEL ART. 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	108

A. INJUSTICIA EN SU PRIMER PARRAFO.....	108
B. INJUSTICIA EN SU FRACCION II.....	113
C. INJUSTICIA EN SU FRACCION III.....	120
C O N C L U S I O N E S.....	126
B I B L I O G R A F I A.....	129

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

El Derecho Laboral nos menciona normas Juridicas, tendientes al equilibrio entre los factores de la produccion, y regular las fuerzas de trabajo de trabajo con la produccion, y dado a qu el Derecho en si no puede permanecer estatico,sino que debe y es dinamico,esto es que necesita renovarse constantemente,con la finalidad de que sus instituciones, que tiende a regular el orden y la paz social,no se conviertan en normas obsoletas y caducas.

Es por esto que nuestra Ley Federal del Trabajo debe estar en constante dinamismo, puesto que algunas normas que fueron en su momento necesarias y utiles, que respondieron a la necesidad, proteccion hacia el trabajador, y mas que otra cosa a ser justas, se actualicen, de tal forma que respondan a las necesidades de ese equilibrio que debe existir entre los factores de produccion,ademas de que no se olvide el principio proteccionista de la Ley Federal del Trabajo, y asi lograr una mejor sociedad trabajadora en beneficio propio y de las empresas,asi como de la misma comunidad.

consiente de la importancia del tema, puesto que existiendo muchos intereses economicos de por medio, como ya

se demostro en el principio de la aplicacion del articulo 162. Asimismo se demuestra con el " congelamiento " de iniciativas de Ley, que fueron presentadas por la camara de diputados en los años 1975,1976; y dado a que mi condicion de recién egresado de mis estudios universitarios, me limitan en el sentido de no contar con la esperiencia necesaria, para tratar un tema demasiado importante, Pero no por eso me excuso a tratar dicho tema. Puesto que es una inquietud que como trabajador que fui en una empresa, que de ella guardo bonitos recuerdos, y ahora como estudiante del Derecho, mi deseo de exteriorizar esta inquietud, por medio de esta tesis, que tiene como finalidad, y espero lograr ese objetivo en lo posible, realizar una aportacion juridica, que por pequena que sea, sirva en algun momento a mis compañeros estudiantes de derecho. No sin antes agradecer a nuestra Universidad, esta oportunidad que aun siento que no me la he ganado.

Como se vera en este trabajo, no pretendo encontrar el hilo negro, ni tampoco dar a conocer alguna cosa desconocida, solamente me permito exteriorizar una inquietud que se tiene por medio de esta tesis, que como su naturaleza lo indica, se encuentra con la finalidad a ser una hipotesis de trabajo.

No pretendo ni es mi intencion, asumir una postura

dogmatica y demostrar que solo yo tengo la razon. El objetivo de esta tesis es la de exponer y profundizar en conciencia y de manera objetiva, la inquietud que se tiene, asi mismo que sirva, ya no de precedente, puesto que ya se tiene en la " congeladora ", iniciativas de Ley respecto al tema, de no hace menos de 16 años, pero si que sirva como recordatorio, para que los estudiosos del Derecho de mayor experiencia, asi como los de mayor capacidad de decision ,perfeccionen y logren tomar las medidas conducentes, para que se hagan efectivas las propuestas presentadas, por un estudiante de Derecho Laboral. Y asi se logre una mejor atencion a la clase trabajadora, y con esto se logre una mayor Justicia a la misma.

C A P I T U L O P R I M E R O

A). ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Desde el momento que el hombre aparece en el Globo Terráqueo, para subsistir ha tenido necesidad de trabajar. El Trabajo se le ha presentado a través del tiempo, en diferentes etapas que se complementan y que han servido de base a nuestro Derecho.

Al trasladarnos a los diversos episodios de la historia e indagar de manera sumaria, sobre los orígenes y desarrollo del Derecho del Trabajo, concluimos con el aspecto histórico de nuestra Patria.

En la antigüedad encontramos antecedentes del Derecho del Trabajo en varios pueblos. Ya el Código de Hamurabi, Rey de Babilonia, contenía disposiciones para reglamentar el trabajo, y lo que es más, hasta el salario mínimo.

Los romanos desde este tiempo, son los primeros aportadores, no obstante que consideraban el trabajo servil e indigno, a tal grado que los actos de comercio estaban encomendados a los esclavos y a las mujeres. Israel, por medio del Pentateuco, habla de la vigilancia y protección del trabajador. El Talmud, tenía el principio de lo que llegarían a ser las indemnizaciones en nuestro tiempo.

Las clases sociales que realizaban el trabajo eran: esclavos, libres, ingenuos y no ciudadanos.

B). .EDAD MEDIA

Se desarrollaba el trabajo por medio de las corporaciones de oficios, con las siguientes categorías:

- a) Maestros
- b) Oficial
- c) Aprendiz.

Se caracterizaba esta etapa por el régimen artesanal; entonces aparecieron organizaciones llamadas cofradías, cuyo objetivo era garantizar las fuentes de trabajo.

Los trabajadores realizaban las tareas con sus propias herramientas, hasta que los abusos de los maestros que se habían convertido en pequeños capitalistas, monopolizaron los puestos de dirección de sus propios talleres, al grado de querer adueñarse de las herramientas de los trabajadores, convirtiéndose en la clase dominante. Como consecuencia lógica, se agudizaron las diferencias económico-sociales entre oficiales y aprendices, dividiéndose las sociedades en clases altas y clases bajas.

Durkheim lo expone: "La diferencia de clases implica una diferencia de ideas y de sentimientos; la división del trabajo social es un factor de heterogeneidad y coordinación, una fuerza que a la vez que diversifica lo social lo integra, pero que desgraciadamente perjudica al obrero".

Esta gran división dio origen a una protesta mundial por los abusos cometidos en contra de los trabajadores. La Iglesia con sus Encíclicas "Rerum Novarum", "Mater Magistra", y el Manifiesto Comunista de Carlos Marx.

El doctor Mario de la Cueva, en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", dice: "La edad Media nos legó los principios de la división del trabajo y más que nada la lucha entre la clase pudiente y la clase pobre".

La edad Media, es sinónimo de feudalismo, servilismo, monarquía,

guerra, nobleza palaciega, privilegios, despotismo, etc.

El doctor Guillermo Cabanellas, evoca el problema de tipo social, ya que en la humanidad siempre han existido dos clases de grupos humanos que luchan entre sí y que seguirán existiendo siempre que haya hombres viviendo en sociedad, afirmando que el monopolio de la riqueza está siempre en poder de los más fuertes y de los más hábiles; mas sin embargo, siempre ha habido un antagonismo entre Capital y Trabajo.

La lucha de clases no siempre, ni necesariamente es un antagonismo, sino más bien una agrupación de personas con intereses diferentes. Y más que nada, lo que realmente se busca es una convivencia pacífica y equitativa por medio de la intervención del Estado.

En la actualidad vivimos en una relación coordinada con los trabajadores. Siendo la matriz del Derecho de Trabajo el Derecho Civil, y en especial el Código de Napoleón, en una de cuyos capítulos se asentó el Contrato de Obra y el Arrendamiento de Domésticos y Obreros, sosteniendo como principio básico, que la Ley Civil es igual para todos por lógica, y el patrón y el obrero quedaban en el mismo plano; pero la verdad era otra, ya que en la práctica el obrero se encontraba desvalido económicamente y lo que es más, siempre estaba en una permanente desigualdad.

Otro principio del Derecho Civil, es la autonomía de la voluntad, o sea: "La voluntad de las partes es la suprema Ley en los contratos". Dentro de este principio las relaciones obrero-patronales quedaban en situación desventajosa para los obreros.

Tres aspectos de la relación obrero- patronal:

- a) Salario,
- b) Duración de la jornada,
- c) Duración del contrato.

El ya mencionado Código de Napoleón, decía lo siguiente: "En caso de duda o de impugnación, la palabra del patrón hacía fe o prueba plena". Respecto a la jornada de trabajo, no se refería a lo más mínimo. En cuanto a la duración del contrato de trabajo, contenía un principio resultante de la Revolución Francesa: "La Ley no acepta contratos de por vida porque eso equivaldría a caer en la esclavitud". Se podía rescindir el contrato de trabajo en cualquier momento previa indemnización por daños y perjuicios.

Así, paulatinamente, el Derecho del Trabajo empieza a desprenderse del Derecho Civil, provocando un estado de insatisfacción. Al sentirse los trabajadores objeto de explotación, buscaron la necesidad de asociarse con sus compañeros, dando lugar a las diversas clases de organizaciones obreras.

Los estadistas y legisladores tuvieron necesidad de elaborar un derecho de trabajo, encontrando su primer brote en Inglaterra en el año de 1824; crearon un ordenamiento jurídico que englobó a la mayor parte de las instituciones que hoy integran el Derecho del Trabajo; fue un Derecho del Trabajo enmarcado dentro del campo del Derecho Civil y regido en sus principios fundamentales por el pensamiento individualista y liberal.

El Derecho del Trabajo evoluciona en función de las ideas y puede dividirse en cuatro etapas:

- a) Las Revoluciones europeas hasta mediados del siglo pasado.
- b) Desde mediados del siglo pasado, destacándose la época de Bismark y comprendiendo la Primera Guerra Mundial.
- c) Entre las dos Guerras Mundiales.
- d) De la Segunda Guerra Mundial hasta nuestros días.

La Primera Guerra Mundial detuvo momentáneamente la evolución del Derecho del Trabajo, y provocó grandes acontecimientos. Primeramente la

aparición de la Organización Internacional del Trabajo, creada en la parte XIII del Tratado de Versalles, y en segundo término, las Construcciones de México de 1917 y de Weimar de 1919, que operaron una transformación radical en el Estatuto Laboral.

Al cambiar la estructura de los pueblos por el sistema individualista y liberal, es cuando la nobleza pierde sus privilegios y se obtiene la libertad teórica de la masa campesina se inicia la libertad del trabajo y se abren las puertas a las nuevas formas económicas. En el preámbulo del optimismo de toda la humanidad que pide a gritos se le haga justicia, y lo que es más, se tiene confianza en un futuro mejor. Pero el desencanto llega muy pronto al encontrarse el trabajador sin protección alguna frente al empresario. Y es así como se predica la libertad, asegurando que conduciría a la igualdad, pero ocultando que, entre el fuerte y el débil, es la libertad quien mata. La libertad no conduce por sí sola a la igualdad; la desigualdad, en cambio, conduce a la pérdida de la libertad.

La igualdad no existe y la libertad es puramente teórica, es negativa, pues consiste en la facultad ilimitada de venderse al precio que el patrón o empresario quiera pagar; precio que naturalmente es el más bajo posible, el mínimo, que apenas sirve para que el trabajador subsista, ya que su único patrimonio es el salario que percibe para cubrir sus necesidades diarias.

El contrato de trabajo debía de resultar del libre acuerdo de voluntades, pero en realidad el patrón era quien fijaba las condiciones del trabajo, olvidándose que la función del Derecho en la norma, es garantizar a toda persona una existencia digna.

C). ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

En la época precortesiana no existían antecedentes de luchas obreras, puesto que la vida económico-social de los Aztecas que fue el

pueblo de cultura más avanzada cuando llegaron los Españoles, giraba totalmente en torno a la agricultura. En los últimos años del Imperio Azteca, tuvo un auge extraordinario la actividad económica en la Gran Tenochtitlán, por el intercambio que se realizaba en todo el Imperio; este sistema de trueque trajo como consecuencia la división del trabajo y la multiplicidad de oficios.

El maestro Cravero, afirma que en esa época se manifestó la práctica de los gremios de carácter religioso ya por adorar a una deidad exclusiva, o por avendarse en el mismo barrio de la ciudad. El Derecho Azteca reglamentaba el trabajo libre y contaba entre sus instituciones, con la esclavitud en una forma diferente a la conocida en Grecia o Roma, menos infrahumana.

En la época Virreinal encontramos mezcla de lo autóctono con lo español o hibridismo, que es el germen del México actual.

En la Nueva España, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, la Legislación de Indias constituyó un movimiento legislativo de mucha trascendencia y lo tenemos palpado en nuestro Derecho Moderno, como es el espíritu de igualdad y protección a los indios, que encontramos en todo su articulado. Contenía también disposiciones sobre la jornada de trabajo, pago de salario en efectivo, prohibían las tiendas de raya, y ya se establecía un salario mínimo. Desgraciadamente las Leyes de Indias no se cumplían cabalmente en su disposición.

El trasplante europeo que realizaron los Conquistadores de la Colonia, de inmediato lo palpamos con la introducción de los gremios y las corporaciones en el año de 1524. El Cabildo de la Ciudad de México, formulo la Ordenanza de Herreros, o sea el primer Gremio en estas tierras. Lo más interesante es su estructura interna que reglamentaba Las Ordenanzas, el Obraje y el Gremio, aunque era privilegio exclusivo de los españoles.

Los Obrajes se establecieron, bien por ser dueños de fortuna personal o mediante mercedes reales que se lanzaron a la explotación industrial de textiles, explotando al indígena por lo barato que pagaban la mano de obra.

En las Ordenanzas de 1595, se procuró que las relaciones de trabajo en los Obrajes se celebraran mediante contratos de trabajo por tiempo limitado a un año o un mes, proporcionando los alimentos a los trabajadores y se les obligó a efectuar el pago en dinero en efectivo.

A pesar de estas iniciaciones que abundaban en los textos legales, la realidad era que el proletariado fue aumentando en una situación de lamentable miseria, al grado de poder afirmar que en la época pre-Constitucional de 1857, Vallarta suscitó un debate que estuvo a punto de crear el Derecho del Trabajo, pero indudablemente confundió los dos aspectos del intervencionismo del Estado y esto hizo que el constituyente se desviara del punto de discusión.

Vallarta en su discurso pronunció ante el constituyente del 57, que la Constitución debía limitarse a proclamar la libertad de trabajo y no descender a pormenores eficaces para impedir aquellos abusos contra nuestra industria; porque sin querer herir de muerte a la propiedad y a la sociedad que atenta contra la propiedad, se suicida.

El Estado hubiera podido intervenir de manera similar a como lo hace en la actualidad, por medio de la Ley Federal del Trabajo; este modo de intervención fue probablemente lo que Vallarta no comprendió. No existían antecedentes de movimientos obreros ni de huelgas; la causa principal era que en México la industria estaba demasiado incipiente, salvo la minería y la industria textil.

Después de 1857, el Derecho Mexicano admitió la Asociación Profesional, la Coalición y la Huelga como situaciones de hecho.

Nuestro liberalismo era más abierto que el primitivo liberalismo europeo, manifestando que el hombre es libre en su trabajo y se puede asociar con sus compañeros del mismo. Los actos de violencia que tendieran a impedir el trabajo de los hombres, constituían un delito, porque eran un ataque a las libertades humanas. En México, no tuvimos la era de la prohibición, se aceptó la tolerancia, la que se sostuvo hasta la Revolución Constitucionalista; la huelga no era en sí un delito y la Asociación Profesional no se consideraba como un hecho ilícito.

En relación con la coalición y las huelgas de obreros, el maestro Trueba Urbina manifiesta que la Dictadura Porfirista presenta dos estudios: Uno de tolerancia durante la plenitud del régimen y otro de represión, en sus postrimerías.

Así tuvieron lugar las huelgas toleradas desde principios del régimen Porfirista, hasta fines del siglo XIX en diversas partes del País.

La segunda parte de este régimen cuando comenzó a declinar, se caracterizó por la represión de las huelgas, empleando la fuerza hasta degenerar en el asesinato de obreros, como ocurrió en los movimientos de Cananea, Son. y Río Blanco, Ver. Desde Agosto de 1877, los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpam, se declararon en huelga hasta obtener algunas concesiones de sus patrones. En los periódicos de mayor circulación se publicaron todos los brotes de huelga que surgieron en Sibaloa, Guadalajara, Puebla, etc.; por tales causas desapareció la libertad de prensa y se detuvo el movimiento obrero por falta de ideas y conexiones con los periódicos, como "El Socialista", "El Obrero Internacional" y "El Hijo del Trabajo". Luis Chávez Orozco denominó a esta época como la Prehistoria del Socialismo.

Con la consolidación del régimen Porfirista, el Capital domina por completo al País en el siglo XX. México empieza una época de prosperidad pero exclusiva de las clases altas de la sociedad.

El industrial Jesús Rivero de Quijano, dice a este respecto, al analizar la industria textil en los primeros años del siglo: "Esta situación en el régimen de salarios es caótica, a medida que las vías de comunicación ponían en contacto a todos los mercados del país, fue arrojada la competencia sobre los hombros de los obreros".

Así se prepara la lucha de clases del siglo XX; encabezando el movimiento los mineros de Cananea, Son., el 10. de junio de 1906, los trabajadores huelguistas piden apoyo a los obreros restantes y al dirigirse a la maderería de la negociación fueron recibidos a tiros por los trabajadores norteamericanos. Los obreros huelguistas repelieron la agresión con piedras; de la contienda resultaron muertos quince obreros mexicanos y los americanos hermanos Melcaf; hay versiones contradictorias a esto y una de las cuales sostiene que, a consecuencia de este saldo de dos americanos muertos, Don Porfirio Díaz y el Gobernador del Estado de Sonora, Rafael Izábal, permitieron el paso de tropas norteamericanas a invadir nuestro País, comandadas por el Coronel Thomas Rynning al frente de 275 Rangers para proteger los intereses de la Cananea Consolidated Cooper Company.

En 1905, en Puebla, la situación de los obreros era crítica, trabajaban jornadas de 15 horas, toleraban el salario fijado por el patrón y los malos tratos a los obreros originaron que la industria textil participara en esta lucha desigual.

Otro de los acontecimientos importantes de esta época, fue la fundación de la Sociedad Mutualista del Ahorro, hecha por los obreros de Orizaba, Ver., a principios del año de 1906, y en junio de ese mismo año los hermanos Flores Magón y Manuel Avila, explicaron a los trabajadores en un manifiesto que la Unión de los Obreros debía ser diferente al Mutualismo. Fue entonces cuando José Neyra y Porfirio Meneses, fundaron el Gran Círculo de Obreros Libres de Orizaba, que debe considerarse como la cuna del Movimiento Obrero Mexicano.;

En Atlixco, Pue., y Río Blanco, Ver., también debía haber sido muy dura la condición de los obreros de la industria textil por los poderes omnímodos de los capataces y el trato inhumano por parte de los patronos, quienes llegaron al grado de emplear a niños de seis años con quince horas de jornada, y un salario que nunca llegaron a tener en sus manos, ya que en las tiendas de raya, por medio de vales, siempre estaban comprometidos económicamente con los patronos, como en el caso de las tiendas del judío francés apellidado Garcín.

Debe haber sido bastante intenso el malestar de los obreros, pues en el mismo año de 1905, formaron los industriales de Puebla, una Comisión que estudiara la situación de la Industria y propusiera los remedios que juzgara oportunos. El 20 de Noviembre de 1906, los industriales de Puebla aprobaron el Reglamento de las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón. En términos generales, se aceptaron las sugerencias de la Comisión a que antes nos referimos.

El anterior reglamento es el primer intento de ordenación colectiva de las condiciones de trabajo; éste se publicó el día 4 de Diciembre en las fábricas de Atlixco, Pue. Ese mismo día los obreros respondieron con una huelga. El periódico "El Imparcial", afirmó la legitimidad del movimiento de huelga y felicitó a los trabajadores por su cordura.

Los industriales de Puebla citaron a una junta general verificada en la ciudad de México el 25 de Diciembre de 1906, acordaron un paro en las fábricas de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal. Fue el primero y el más importante de los paros patronales en la República.

En esas condiciones, recurrieron los obreros al General Don Porfirio Días para que fungiera de árbitro en el conflicto; el 26 de Diciembre aceptaron los industriales el arbitraje. Regresaron los obreros comisionados llenos de esperanza en las palabras del Señor Presidente; y el sábado 5 de Enero de 1907 se publicó en los periódicos

el Laudo Arbitral, primero de su especie en la República, el que se dio a conocer en un teatro de la ciudad de Orizaba a todos los trabajadores de las fábricas vecinas, negándose los obreros a acatar el Laudo y no regresaron al trabajo el día 7 según establecía dicho laudo, desatándose una serie de actos violentos en los que intervinieron las tropas federales dejando un saldo de un gran número de obreros muertos.

Sin embargo, y a pesar de estos acontecimientos, en la última década de la dictadura Porfirista y en los años siguientes, fueron expedidas distintas leyes proteccionistas a la clase trabajadora por los diversos Gobernadores de los Estados. El 30 de abril de 1904, siendo Gobernador del Estado de México, el General José Vicente Villada, tutela a los trabajadores en los accidentes que sufrían en la prestación de sus servicios adoptando la teoría del riesgo profesional y el pago de una indemnización. En 1906, en el Estado de Nuevo León, siendo Gobernador el General Bernardo Reyes, expidió una ley protectora a la clase trabajadora: En caso de muerte del trabajador, indemnización a sus familiares de diez meses a dos años. El 19 de Octubre de 1914, en Jalisco, Manuel Diéguez; en Yucatán, Carrillo Puerto y Alvaro Torres Díaz.

Todos estos brotes en diferentes Estados de la República Mexicana, dieron origen al inicio de la era de nuestro Derecho Social, sirviendo de base al Artículo 123—el que abrió el sendero de nuestra evolución y fue también este precepto el primero en el mundo que elevó a la categoría de Estatuto Constitucional los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

Es cierto que se documentó en diversas leyes de Francia, Inglaterra, Bélgica, Estados Unidos, etc., pero en el año de 1917, no existía alguna Constitución en el mundo que contuviese un título sobre el trabajo; la idea surgió en los debates de Querétaro, y en consecuencia no es posible afiliar nuestro texto a ninguna de las leyes extranjeras. Nuestro Derecho fue producto de una evolución; fácilmente

se comprenderá que la ausencia de la historia y el origen revolucionario forma una doble razón por la cual nuestro Derecho de Trabajo no nació de una doctrina.

Nuestro Derecho del Trabajo, no tiene como antecedente exacto a una doctrina social determinada, tiene antecedentes doctrinales concretos pero es indudable que está en oposición con los principios clásicos de las escuelas individualistas y liberales, pues entre otras razones fueron combatidas esas escuelas por los Constituyentes de Querétaro. La Constitución buscó simplemente la libertad humana y ésta es su idea y será contraria a su texto toda interpretación que se aparte de esta idea.

CAPITULO SEGUNDO

EL NACIMIENTO DEL ART. 123 Y LAS JUNTAS DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Al promulgar, el 14 de septiembre de 1916 Venustiano Carranza su Decreto de Adiciones al Plan de Guadalupe, se alcanzó una de las metas pretendidas por el Jefe de la Revolución Constitucionalista, a saber: reformar la constitución de 1857, para adaptarla a la realidad social, económica y política del país.

Lejos de la mente de Carranza estuvo la modificación que en la Doctrina y práctica constitucionales lograría el Constituyente de Querétaro.

El primer Jefe pretendió acertadamente revisar la Carta Fundamental de 1857 para adecuarla y hacerla acorde con la realidad. Sin embargo, el derrotero que tomaron los debates en la Asamblea de Querétaro fue distinto a lo que el primer jefe había proyectado. El clamor de las clases oprimidas se hizo escuchar en ese recinto deliberador, propiciando, -Tal es el caso del Art.123.-, que por primera vez en la historia, se plasmaron en un texto constitucional los derechos de los trabajadores asalariados, en capítulo especial y como garantías sociales, con idéntico rango al que ostentaban las garantías del hombre como individuo.

El Art. 123, encontró su génesis en los debates del proyecto del Art. 5º Constitucional presentado por Venustiano Carranza.

Carranza distó mucho de pensar en el artículo que contuviera los derechos fundamentales de los trabajadores y mucho menos en un capítulo o título especial de la Constitución destinado a ese efecto. Lógicamente su proyecto de Artículo 5º fue, salvo mínimas modificaciones, similar a

su original de 1857 (reformado sucesivamente en 25 de septiembre de 1873 y 10 de junio de 1898), como lo demuestra la siguiente comparación:

Art. 5° (reformado) de la Constitución de 1857.

Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por autoridad judicial.

En cuanto los servicios públicos, sólo podrán ser en los términos que establezcan las leyes respectivas, obligatorio el de las armas, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales, los cargos concejiles y las de jurados.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

La Ley, en consecuencia no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cual quiera que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse. Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro. (1)

Proyecto del Art. 5° presentado por Venustiano Carranza el 1° de Enero de 1916.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, las de jurado y los cargos de elección popular y obligatorias y

(1) Derechos del Pueblo Mexicano. Cámara de Diputados, pág. 411.

gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. (2)

La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del Art. 5° del Jefe del Ejército Constitucionalista, la integraron los diputados: Francisco J. Múgica, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga.

La comisión de referencia aceptó, con pequeñas variantes, el proyecto de Carranza y presentó su Dictamen en la 10a Sesión, el día 12 de Diciembre de 1916. Dichas modificaciones consistieron en lo siguiente:

Primer párrafo: aumentaron después de... "autoridad judicial". "La Ley perseguirá la vagancia y determinará quiénes son los que incurren en este delito."

Segundo párrafo: le fue agregado como servicio público obligatorio, "el servicio en el ramo judicial para todos los abogados de la República".

(2) Op. cit., pág. 411.

Tercer párrafo: le cambiaron las palabras "no reconoce órdenes monásticas" por "no permite la existencia de órdenes monásticas" y se suprimió "ni puede permitir su establecimiento".

El cuarto párrafo quedó igual y se agregó un quinto párrafo del tenor siguiente:

"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario." (3)

El debate del Art. 5º, continuó en la Sesión Ordinaria 17a, el martes 19 de diciembre.

En esta sesión, una comisión formada por Cándido Aguilar, Rafael Vega Sánchez, Heriberto Jara, Benito Ramírez, Antonio Guerrero, Leopoldo Ruiz, Antonio Hidalgo, Héctor Victoria, Asunción Tepal, Alfonso Mayorga y Rafael Martínez, propuso una moción suspensiva, a efecto de que la Comisión Dictaminadora del Art. 5º tuviera en consideración ciertas modificaciones que se proponían al texto del dictamen.

Al inquirir un Diputado (el Diario de Debates no da el nombre) sobre dichas modificaciones, el Lic. Lizardi, a la sazón, Secretario de la Asamblea, contestó:

"Por conducto particular, la Secretaría ha tenido conocimiento de que se han hecho algunas observaciones a la Comisión, a propósito de las adiciones que se proponen a dicho Art. 5º, pues algunos ciudadanos diputados creen que son disposiciones reglamentarias que quizá no conviniera colocarlas allí." (4)

A continuación Francisco J. Múgica, Presidente de la Comisión tomó la palabra para aclarar:

(3) Op. cit., págs. 425 y 426.

(4) Op. cit., pág. 427.

"Lo que hay sobre el particular es esto..., que hay una iniciativa de mucha importancia, que no está considerada en las reformas que tiene el proyecto. Pretenden las personas que firman esa petición, que se retire el dictamen presentado, solo con objeto de que se incluyan esas reformas si la Comisión lo estima conveniente..." (5)

Después de que el Diputado Jara, hizo aclaraciones en el mismo sentido que Múgica, se sujetó a votación la moción suspensiva, siendo aprobada.

En la 23a sesión ordinaria, celebrada el día 16 de diciembre de 1916, se puso a debate el Proyecto del Art. 5º, tal y como había sido presentado en la Sesión 10a, después de tomar en cuenta las sugerencias del Diputado Aquiles Elorduy.

Los debates de las sesiones 23, 24 y 25, de la Asamblea de Querétaro, celebradas los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916 respectivamente, pasaron a la historia constitucional, mexicana y mundial, no sólo por la brillantez de los debates, sino, más que nada, porque tuvieron por resultado un Título especial dentro de la Constitución dedicado íntegramente a los Derechos obreros y a la Seguridad Social por primera vez en el panorama jurídico mundial, transformando radicalmente la vieja teoría liberal del Derecho Constitucional.

No hay que perder de vista que junto a diferencias parlamentarias, existieron las de carácter político. En la fecha en que se discutió el Art. 5º Constitucional, el mismo Congreso Constituyente estaba dividido en dos facciones; los Carrancistas (derechistas) por un lado, y los Obregonistas (izquierdistas) por el otro; tomando estos últimos cada vez más fuerza dentro de la Asamblea.

Al comentar los debates, resaltaremos las partes en las que los oradores aludieron en alguna forma a los Tribunales de Trabajo.

(5) Op. cit., pág. 427.

En la Vigésima Tercera Sesión ordinaria, hicieron uso de la palabra, en este orden, los siguientes diputados: en contra: Lizardi, Martí, Victoria, Von Versen, Pastrana Jaimes y en pro del dictamen hablaron los Diputados: Andrade, Jara, Zavala y Froilán Manjarrez.

El diputado Lizardi, tomó la palabra en contra del Dictamen, apoyando el proyecto original del Sr. Carranza. Empezó su discurso así:

"Naturalmente, entre estos diputados hay personas extraordinariamente prestigiadas y competentes que seguramente van a demostrar con argumentos irrefutables que ha perdido mucho el artículo del proyecto del ciudadano Primer Jefe con las adiciones que a fuerza le ha hecho la Comisión."

Hay que recordar que además de pertenecer al ala conservadora, el Lic. Lizardi, era el prototipo del jurista apegado a las fórmulas sacramentales y a las estructuras doctrinales clásicas, por lo que en defensa de su argumentación lanzó la frase, al referirse a la jornada de trabajo de ocho horas, "le queda al artículo, exactamente como un par de pistolas a un santo Cristo", (6) olvidándose que Cristo expulsó a los comerciantes del templo a latigazos, porque no existían en ese entonces pistolas (si no, las hubiera usado) y que su reacción fue producto de la necesidad de solucionar el problema de forma inmediata, porque así lo requerían las circunstancias. Cristo rompió así su Doctrina de Paz y Amor en aras de valores superiores.

El Lic. Lizardi no podía comprender la ruptura de las fórmulas constitucionales clásicas, en función de ningún valor, debido a su formación dentro del liberalismo tradicional. Criticó el dictamen puesto "que la libertad de trabajo está garantizada por dos artículos, no por uno. Está garantizada por el Art. 4° y está garantizada por el Art. 5°".
(7)

Criticó en este caso con razón, la parte del Dictamen que proponía

(6) Op. cit., pág. 430.

(7) Op. cit., pág. 428.

servicio obligatorio en el Ramo Judicial para todos los abogados de la República; y varios otros puntos que resultan, a pesar de su interés, intrascendentes a nuestro estudio.

En seguida, tomó la palabra en pro el Diputado Andrade, para defender el Dictamen, en sus partes referentes a la jornada máxima de ocho horas y a la prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y a los niños.

Pasó después de Andrade el diputado Martí, para hablar en contra del Dictamen, en general, pues "con toda sinceridad no tiene pies ni cabeza".

Tomando, en su turno, la palabra el Diputado Jara para hablar en pro del Dictamen, lo primero que hizo, como era costumbre, fue atacar a los opositores.

Ya desahogado, expuso brillantemente la necesidad de romper los ancestrales moldes jurídicos, para dar cabida en la Constitución a los derechos de una clase social explotada y vilipendiada: la obrera.

A continuación, subió a la tribuna el diputado Victoria, representante por Yucatán y auténtico obrero. Después de excusarse por sus posibles errores y por su falta de erudición, habló en contra del Dictamen.

La trascendencia de la peroración de Victoria fue múltiple. Por un lado fue el primero que habló de la necesidad de que el Art. 5° fuera un catálogo completo de los derechos de los trabajadores, cosa que impactó la mente de los constituyentes, haciéndoles pensar en la necesidad, ya no de un artículo, sino de un Título destinado a ellos dentro de la Constitución. Por otro, fue el primero que habló de la necesidad de los Tribunales del Trabajo, tema medular del presente estudio.

La apasionada convicción que Victoria puso en sus palabras, nos obligan a transcribirlas:

"Ahora bien; es verdaderamente sensible que al tratarse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡Allá a lo lejos!" (8)

"Vengo a manifestar mi inconformidad con el Art. 5° en la forma en que lo presenta la Comisión, así como el proyecto del ciudadano primer Jefe, porque en ninguno de los dos Dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece." (9)

"...en el dictamen de la Comisión se debió hacer constar que la diputación de Yucatán también presentó una iniciativa de reformas al Art. 13, que tiene mucha importancia porque en ella se pide el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada Estado, dejando a éstos libertad de legislar en materia de trabajo para aplicar por medio de esos tribunales las leyes respectivas." (10)

"...porque a mi juicio el Art. 5° está trunco: es necesario que en él se fijen las bases constitucionales sobre las que los Estados de la Confederación (SIC) Mexicana, de acuerdo con el espíritu de la iniciativa presentada por la diputación Yucateca, tengan libertad de legislar en materia del trabajo, en ese mismo sentido..."

"Convencidos de que los Estados en relación con el problema obrero, necesitan dictaminar en muchos casos con criterio diverso del Centro, debemos decir, en contra de lo asentado por el Diputado Lizardi, que no nos satisface de ninguna manera que el Congreso de la Unión sea quien tenga la exclusiva facultad de legislar en materia de trabajo...Continúo en mi afán por demostrar que el Art. 5° debe ser aplicado." (11)

"...necesitamos hacer fructífera nuestra labor, consignar en la Constitución las bases fundamentales acerca de la legislación del

(8) Op. cit., pág. 437. (9) Op. cit., pág. 437.

(10) Op. cit., pág. 437.

(11) Op. cit., págs. 437 y 438.

trabajo... Por consiguiente, el Art. 5º, a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etcétera." (12)

"...y llegada la hora de la discusión (del Art. 13) tendremos oportunidad de venir a la tribuna para reforzar los argumentos en favor de los tribunales de conciliación y arbitraje que indicamos se lleven a cabo; proplamente no se trata de establecer tribunales especiales, sino simplemente de un tribunal que tendrá una función social trascendentalísima, dado que tenderá a evitar los abusos que se cometen entre patronos y obreros." (13)

Hay que hacer notar que fue uno de los representantes de la diputación de Yucatán, -Estado que como vimos tenía la más avanzada legislación en materia de trabajo en esa época- quien por primera vez tocó el problema de los Tribunales de Trabajo y la necesidad inaplazable, de que los derechos del trabajador los contuviera la Constitución y no una Ley reglamentaria.

Es cierto que la proposición de los representantes de Yucatán, respecto de los Tribunales de Trabajo, se había hecho en relación con el Art. 13; sin embargo, ésto era producto del desconocimiento por parte de los miembros de la Asamblea, en ese entonces, de la posible creación de un Título Constitucional especial, en el que se incluyera todo lo relativo al Trabajo y Previsión Social.

Tras de Victoria, hizo uso de la palabra el diputado Zavala, quien apoyó el dictamen en cuanto se refería a los derechos de los trabajadores ahí consignanados.

(12) Op. cit., pág. 438.

(13) Op. cit., pág. 439.

Esa misma tarde, ocupó el estrado el diputado obrero Von Versen, para atacar el dicatamen, pero solo en cuanto a que él consideraba que era demasiado tiempo un año para los contratos obligatorios.

El diputado Froilán Manjarrez, aprovechando la brecha abierta por los oradores que lo antecedieron, y especialmente las palabras de Victoria, después de envolver en un brillante retórica a la Asamblea planteó el problema fundamental en los siguientes términos:

"...Yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no; creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y si se quiere no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo con título a la Carta Magna... No, señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, ...precisamente porque son muchos los puntos que deben tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el Art. 5º, es imposible, ésto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios." (14)

Con ésto, se abrió definitivamente la puerta para la creación del Título VI de la Constitución y del Art. 123.

La histórica sesión se cerró a las 7:45 Hrs., de ese día después de que el diputado Pastrana Jaimes hizo uso de la palabra.

La 25a Sesión Ordinaria, se celebró el día 27 de diciembre de 1916, habiendo sido oradores, en pro: los diputados Márquez, Fernández
(14) Op. cit., págs. 443, 444 y 445.

Martínez, y Gracida; y en contra, el diputado Del Castillo.

Los oradores que apoyaban el dictamen, ya no lo hicieron con la simple mira de que se aprobara. Persegúan un artículo, capítulo o título de la Constitución que contuviera todos los derechos de la clase obrera, y a la consecución de ese objetivo encaminaron sus arengas. En ese sentido el diputado Fernández Martínez, manifestó:

"Señores, los abogados que han ocupado esta tribuna, los abogados que nos han ilustrado en el "petit comité", nos han dicho que muchos de los puntos que pretendemos meter en la Constitución no caben allí. A este respecto os puedo decir señores diputados, que debemos sacrificar las nociones que tienen de derecho, deben sacrificar todos esos prejuicios en aras de las libertades del pueblo. Señores diputados, consignemos en nuestra Carta Magna todo lo que nuestro pueblo necesita, todo lo que nos ha hecho derramar lágrimas, todo lo que nos ha empujado hacia la guerra." (15)

Llegó a la tribuna, a continuación, el diputado Gracidas, representante del Estado de Veracruz para centrar su larguísima plática en dos temas: la justa retribución y el pleno consentimiento, concepto que según él, estaban vagamente determinados, poniendo, en consecuencia, en peligro los logros de la Asamblea. Fue tan largo el tiempo de su exposición, que la Asamblea mostró en diversas ocasiones su desaprobación e inclusive tomó tiempo para un pequeño coloquio con el Sr. Palavicini, terminando, al fin, con las siguientes palabras:

"Y si como yo se, hay algunos señores diputados que propondrán que se haga un capítulo referente únicamente al trabajo, allí se pondrán todas las circunstancias secundarias que no se relacionen con el principio constitucional al que tanto se ha referido, y haremos ese capítulo con todo gusto, pero como no se ha de borrar de la Constitución el Art. 5º yo pido en nombre de todos los trabajadores de la República, en nombre de todos los trabajadores del mundo, que están fijos en la

revolución, ha tenido el honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendra el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar al ser una Constitución los sagrados derechos del obrero:" (17) esto nos demuestra la conciencia absoluta de los legisladores de Querétaro, sobre la trascendencia de sus trabajos y logros.

Siguiendo a Cravioto, llegó a la tribuna de la sala de debates el diputado L. G. Monzón para defender obviamente el dictamen de la Comisión, puesto que él formaba parte de ella.

Para darle fuerza a sus argumentos, hizo una "breve reseña histórica de la vida social sonorenses", que para él estaba "basada en un radicalismo mayor (al de la asamblea)".(18)

Habló de la educación; culto religioso; tabernas y casas de juego; barcó sobre la cuestión obrera los siguientes puntos: salario, jornada máxima obligatoria, trabajos nocturnos en las industrias para los niños y las mujeres y obligación del descanso hebdomadario.

Asimismo, defendió Monzón la posición de la Comisión de mantener en el Art. 5º, dentro de las garantías individuales la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno en las industrias para mujeres y niños y el descanso semanal, arguyendo que: "respecto al salario, a las indemnizaciones y jubilaciones, los Comités de Arbitraje y Conciliación y demás puntos trascendentales del problema obrero, mi opinión particular es la siguiente: o que esos puntos se adicionen a los que consten ya en el Art. 5º, o que se forme un artículo especial con ellos, en la sección de los Estados, allá por el 115 o 116". (19)

El diputado González Galindo, hizo uso de la palabra para apoyar el Dictamen y a Monzón, manifestando que ya en Rusia se había escrito sobre socialismo de fábricas, campos y talleres y que frente a la conocida desastrosa situación en que vivían los obreros en Europa y E. U., era

(17), Op. cit., pág. 472. (18) Op. cit., pág. 474.

(19) Op. cit., pág. 475.

menester ensayar otros caminos. Terminó pidiendo, fuera retirado para los analfabetas el término obligatorio de un año del contrato laboral y que si se concedía el descanso semanal, se quitaran "tantos días de fiestas religiosas". (20)

En su turno, uno de los representantes que más contribuyeron en materia de trabajo a los logros obtenidos por el Constituyente de Querétaro, el diputado por Veracruz José N. Macías, narró como, desde que " el jefe supremo de la revolución" había lanzado, el 12 de diciembre de 1914 las adiciones al "Plan de Guadalupe", lo sabía comisionado junto con el Lic. Luis Manuel Rojas, para redactar un proyecto o proyectos de leyes referentes al problema obrero.

Asimismo, Macías manifestó que había ido a estudiar a los Estados Unidos, principalmente en las ciudades de Chicago, Baltimore, Filadelfia, y Nueva York, el problema obrero. Que en ese país había recogido la legislación obrera americana, inglesa y belga, de donde había tomado los puntos cardinales para el enfoque de una legislación mexicana que resolviera el problema obrero. (21)

Enfatizó Macías, que la solución del problema obrero: "en primer lugar debe comprender la Ley del Trabajo; en segundo lugar, debe comprender la Ley de Accidentes; en tercer lugar, debe comprender todas las leyes que no numero, una por una, porque son varias, que tienden a proteger a esa clase trabajadora en todas aquellas situaciones en que no estén verdaderamente en relación con el capital, pero que afectan de una manera directa a su bienestar y que es preciso, es necesario atender". (22)

Posteriormente habló del contrato de trabajo y sus antecedentes en la legislación inglesa, americana, francesa y belga, (23) y aclaró al diputado Gracidas lo que debería entenderse por justa retribución y salario mínimo: "el salario que obtengan será bastante para tener alimentación, para tener casa, para tener placeres honestos, para

(20) Op. cit., págs. 476 a la 479.

(22) Op. cit. pág. 481.

(23) Op. cit. pág. 482.

(21) Op. cit. págs., 479 in fine y 480.

revolución que se llama social, de la República, que meditéis acerca del problema trascendental que nos ha traído la revolución constitucionalista, a los que no hemos tenido el valor de ir a morir a El Ebano, a Celaya y Tonilipa."

Al terminar el representante de Veracruz, se dio por terminada la sesión, siendo las 7:30 Hrs. p.m. del día 27 de diciembre.

El día 28 de diciembre, se llevó al cabo la 25a Sesión Ordinaria, penúltima de discusiones sobre el Art. 5º y génesis real del Art. 123 Constitucional.

En esa sesión, tomaron la palabra los siguientes diputados: en favor del dictamen; el C. Cravioto, Monzón, González Galindo y Múgica; y en contra hablaron los diputados Macías y Ugarte.

El representante Cravioto hizo gravitar su discurso, al rededor de tres premisas, planteadas así: "Vengo pues a demostrar, con mi modesta palabra, con mi modesto criterio, que la Comisión no ha andado del todo desacertada al pretender establecer ciertas bases reglamentarias dentro de ese artículo constitucional; vengo a demostrar que esas teorías han sido aceptadas en tratados modernos y expresadas en algunas Constituciones, pero también vengo a señalar mi discrepancia en cuestiones de mera forma, que yo quisiera que la Comisión hubiese hecho más amplia y más completa, y vengo, por último a insinuar a la Asamblea y a la Comisión, la conveniencia grande de trasladar esta cuestión obrera a un artículo especial, para mejor garantía de los derechos que tratamos de establecer y para mayor seguridad de nuestros trabajadores." (16)

Para finalizar su discurso, Cravioto dijo:

"Presentamos un artículo especial que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí; pues, así como Francia, después de su

mantener a su familia". (24) Y respecto a la justa retribución, dejaba el determinarla a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al seguir con su exposición, Macías entró al tema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a las que consideraba árbitros, no tribunales y las integraba únicamente con representantes del Capital y de los trabajadores. Hizo hincapié, en que, el derecho de huelga estaría condicionado a las resoluciones de las Juntas con el objeto de evitar abusos por parte de patrones y trabajadores. (25)

Después de reiterar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no podían, en ningún caso considerarse tribunales en derecho por sus especiales características, pasó a ocuparse de los Sindicatos y del Contrato Colectivo, manifestando las excelencias de las dos instituciones y su vinculación estrecha y directa.

Habló a continuación el representante de Veracruz, de la necesidad de proteger a la "industria privada" (SIC) V. Gr. las costureras, que en ese entonces, como ahora, eran duramente explotadas; y el aprendizaje, porque "es necesario cuidar a los niños y a todos los que van a aprender una industria, con objeto de que reciban la instrucción indispensable para poderse después ganar la vida con un salario conveniente". (26)

Trató Macías el problema de los accidentes de trabajo, los "Contratistas" (SIC) (intermediarios en la contratación); de los seguros de vejez y enfermedad; y terminó hablando sobre el problema, que muchos años después quedaría finiquitado, de cuál autoridad debería legislar en materia de trabajo, la Federal o la Local, en los siguientes términos:

"Mientras yo me fui a los Estados Unidos el señor Zubarán, ministro entonces de Gobernación, modificó no se si la fracción VI (SIC) o la X del Art. 72 de la Constitución Federal, dándole al Congreso la facultad de legislar sobre el trabajo; de manera que el señor Zubarán debía hacer federal toda la materia del trabajo... cuando desde luego inconforme con

(24) Op. cit. pág. 482
(26) Op. cit., pág. 487.

(25) Op. cit., págs. 483, 484 y 485.

que la legislación del trabajo se expidiera por el Congreso Federal. Manifesté al señor Carranza, con todo respeto, con toda la consideración con que lo trato, que yo no estaba conforme, porque las condiciones del trabajo en la República, varían de un lugar a otro y que, en consecuencia, esa facultad debe quedar a los Estados." (27)

Macías terminó su discurso, justificando el uso de la palabra en contra del dictamen, puesto que éste equivalía "a que a un moribundo le den una gotita de agua para calmar su sed". (28) Por lógica consecuencia era necesario sentar "unas bases generales que no deben comprenderse en unos cuantos renglones.(29) ...Mi deseo es que se formen las bases tan amplias, completas y satisfactorias como son necesarias, y así habremos ayudado al señor Carranza a demostrar a la nación mexicana que la revolución presente es una revolución honrada, de principios, que sabe cumplir fielmente las promesas hechas en momentos solemnes al pueblo y a la República".(30)

Al terminar Macías su intervención, subió a la tribuna el diputado Múgica, miembro de la Comisión Dictaminadora del Art. 5º, para defender el dictamen de ella nacido. En un largo discurso sostuvo el dictamen, arguyendo que no en todo había sido rebatido por los que lo habían antecedido en el uso de la palabra y punto por punto, trató de demostrar que las objeciones hechas al dictamen no eran válidas, por lo que éste debía permanecer en sus términos, independientemente de la creación de un artículo destinado a contener todos los demás puntos propuestos por los legisladores.(31)

Tomó, a continuación de Múgica, la palabra el diputado Ugarte, para proponer que las reformas en materia obrera se adicionaran al Art. 72 de la Constitución. "Dejando la facultad de legislar en materia laboral a los Estados, por lo que el Congreso General solo tendrá esa facultad en lo que se refiere al Distrito y Territorios Federales." En consecuencia pidió, que el Art. 5º se dejara al tenor propuesto por la Comisión.(32)

(27) Op. cit., pág. 487. (28) y (29) Op. cit., pág. 489.

(30) Op. cit., pág. 491 in fine. (31) Op. cit., págs. 492 a la 498.

(32) Op. cit., pág. 499.

A estas alturas, la impaciencia que reinaba en el recinto de Querétaro era grande, puesto que no se definía nada al respecto del Art. 5º, por lo que se presentaron dos mociones.

La primera moción fue firmada por el diputado Manjarrez y en su parte conducente, decía: "...me permito proponer a la honorable Asamblea, por el digno conducto de la Presidencia, que se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, cuyo capítulo podría llevar como título 'Del trabajo', o cualquier otro que estime conveniente la Asamblea".

"Asimismo me permito proponer que se nombre una comisión... con el objeto de dictaminar y proponer el capítulo de referencia, en tantos artículos cuantos fueren necesarios."(33)

La segunda moción, iba firmada por Rafael Ochoa, R. De los Ríos y J. M. Rodríguez, y era del tenor siguiente:

"Los que suscriben proponer a la Asamblea que no se vote el Art. 6º mientras no se firme el capítulo de las bases del problema obrero."(34)

Ante estas dos mociones, la Asamblea se enfrascó en una discusión de trámite para decidir cual los dos debía votarse y se procedía una o la otra, hasta que el diputado Múgica pidió permiso nombre de la Comisión para retirar el dictamen con el fin de presentarlo posteriormente. Esta última petición fue aprobada por la Asamblea, y con ello se dio por terminada la sesión.

En la 40a Sesión Ordinaria, el día 13 de enero de 1917, únicamente se dio lectura al Proyecto presentado por los diputados: Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora, E. B. Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael De los Ríos, Silvestre Dorador y Jesús De la Torre; referente al posible artículo que contuviera todo lo relativo al trabajo. El proyecto de artículo, decía:

(33) y (34) Op. cit., pág. 500.

"Artículo... El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

"I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puestos, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, y en las empresas de transporte, faena de carga y descarga, labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquier otro trabajo que sea de carácter económico;

"II. La jornada de trabajo nocturno será una hora menor que la diurna, y estará absolutamente prohibida de las diez de la noche a las seis de la mañana, para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales;

"III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años, no podrá ser objeto de contrato;

"IV. Para cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;

"V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

"VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia;

"VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

"VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

"IX. La fijación del salario mínimo se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado;

"X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

"XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de los fijados para horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas ni de tres días consecutivos. Los hombres de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo;

"XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otro centro de trabajo, que diste más de dos kilómetros de los centros de población, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que serán equitativas. Igualmente, deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad;

"XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos;

"XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo y en ejercicio de la industria o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

"XV. El patrono estará obligado a observar, en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales. etcétera;

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso, con diez días de anticipación, al Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del

trabajo;

"XIX. Los paros será lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje;

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de los representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno;

"XXI. Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto;

"XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación, cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

"XXIII. Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra;

"XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores en favor de

sus patronos o de sus asociados o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso, ni por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de la familia;

"XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

"XXVI. Serán condiciones nulas, y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato;

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

"b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitraje.

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

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

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

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

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

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

"XXVII. Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes, y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular, y

"XXVIII. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores, cuando éstos las adquieran en propiedad en un plazo determinado."(35)

Todo lo referente al trabajo y al Art. 5°, se dejó para su discusión y votación hasta la 57a Sesión Ordinaria, celebrada el 23 de enero de 1917.

Ese día, la 57a Sesión se abrió con la lectura del dictamen que recayó al proyecto de artículo sobre las bases generales de reglamentación obrera. El dictamen proponía que se creara una sección (VI) que llevara el título "Del Trabajo y de la Previsión Social," integrada por un Art. único, el 123; y la creación de un artículo transitorio, al tenor de lo siguiente, respectivamente:

"DICTAMEN. Ciudadanos diputados: En su primer dictamen sobre el Art. 5° del proyecto de Constitución, la Comisión creyó oportuno proponer se incluyera en dicho precepto algunas restricciones a la libertad absoluta del trabajo, por ser ellas de tal manera necesarias para la conservación del individuo y de la raza, que pueden fundarse en el mismo principio que sirve de base a las garantías individuales: el derecho de la vida completa. La comisión

se proponía, como lo hizo constar en su dictamen, estudiar los demás puntos relativos al contrato de trabajo en el lugar en que tuviera amplia cabida. En el curso de los debates, y después de que la Asamblea conoció en términos generales, el proyecto de legislación obrera elaborado minuciosamente por el ciudadano Primer jefe, proyecto que comprende las diversas ideas que fueron emitidas por los diversos oradores en beneficio de la clase trabajadora, se resolvió reunir en una sección constitucional las bases generales sobre el contrato de trabajo en la República, dejando a los Estados la libertad de desarrollarlas según lo exijan las condiciones de cada localidad. Un grupo de diputados, trabajando independientemente de la Comisión, tenía a su cargo el estudio de esa materia y formuló el proyecto que impreso ha circulado entre los representantes del pueblo, y que fue aprobado por un gran número de ellos. En vista de tales antecedentes, la Comisión podría haberse limitado a adoptar el susodicho proyecto y presentarlo a la consideración de la Cámara, hemos creído que nuestro deber exigía que sometiéramos aquél a un análisis riguroso, para agotar el estudio de una manera tan ardua y delicada sobre la cual la Comisión ha recibido numerosas iniciativas de diputados, corporaciones y particulares. Examinando y discutiendo ampliamente el proyecto en el seno de la Comisión, nos parece que aquél reúne en síntesis las ideas capitales, desarrolladas en el curso de los debates, así como las que son aceptables, de las que contienen las iniciativas antes mencionadas, haciendo solamente las modificaciones y adiciones siguientes: Proponemos que la sección respectiva lleve por título 'Del Trabajo y de la Previsión Social,' ya que a uno y a otra se refieren las disposiciones que comprende. El primer artículo a nuestro juicio, debe imponer al Congreso y a las legislaturas la obligación de legislar sobre el trabajo, según las circunstancias locales, dejando a esos cuerpos libertad para adoptar algunas bases más, siempre que no contravengan a las consignadas. La Legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de

los empleados comerciales, artesanos y domésticos. En consecuencia puede suprimirse la clasificación hecha en la fracción I. Nos parece de justicia prohibir las labores insalubre o peligrosas a las mujeres y los niños, así como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a unas y otros. Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá ésta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario. La renta que tendrán derecho a cobrar los empresarios por las casas que proporcionaren a los obreros puede fijarse desde ahora en el interés de medio por ciento mensual. De la obligación de proporcionar dichas habitaciones no deben quedar exentas las negociaciones establecidas en algún centro de población, en virtud de que no siempre se encuentran en un lugar poblado alojamientos higiénicos para la clase obrera. Como un medio de combatir el alcoholismo y el juego, nos parece oportuno prohibir la venta de bebidas embriagantes y el establecimiento de casas de juego de azar en los centros obreros. Las garantías para la vida de los trabajadores que establece la fracción XV deben extenderse un poco más, imponiendo a los empresarios la obligación de organizar el trabajo de manera tal, que asegure la salud y la vida de los operarios. Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos 'Capital y Trabajo,' que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades. En la fracción XXI proponemos, para mayor claridad, la supresión de las palabras 'a virtud del escrito de

compromiso'. Proponemos también la solución del caso, que alguna vez pudiera presentarse, de que los trabajadores no aceptasen el laudo del tribunal de arbitraje. En la fracción XXII deben sustituirse, a nuestro juicio, las palabras 'descendientes y ascendientes' por las de 'hijos y padres', y debe hacerse extensiva la responsabilidad de que trata la última parte de dicha fracción a los malos tratamientos que suelen recibir los obreros de las familias del empresario. Es conveniente, para garantía de empresario y obrero, no autorizar entre ambos el contrato de préstamo, o sea el anticipo a cuenta de salario, sino por el importe de éste en un mes, tal como lo proponemos por medio de una adición a la fracción XXIV. Los abusos que se repiten constantemente, en perjuicio de los trabajadores que son contratados para el extranjero, nos sugieren la idea de proponer la intervención de las autoridades municipales y consultar en esta clase de contratos y el compromiso de parte del empresario de sufragar al trabajador los gastos de su viaje de repatriación. El mismo género de abuso se ha venido cometiendo por las empresas llamadas de enganche, agencias de colocación y demás, por lo cual nos parece adecuado poner un límite definitivo a semejantes abusos, estableciendo que esas empresas no podrán hacer cobro alguno a los trabajadores. Una medida de protección de las más eficaces para la clase de los trabajadores es la institución del homestead patrimonio de familia; aunque tiene conexión con las leyes agrarias, puede tener cabida en la legislación del trabajo, por lo que proponemos se establezca en la forma y términos en que aconsejan las necesidades regionales. Por último, aunque el proyecto que estudiamos propone la extinción de las deudas que los trabajadores haya contraído por razón del trabajo, con los principales o sus intermediarios, no aparece la disposición relativa en el cuerpo del proyecto. Presentamos, para subsanar tal omisión, un artículo transitorio que se incluirá entre los que, con el mismo carácter sirven de final a la Constitución. Una vez formulada la legislación fundamental del trabajo, el Art. 5° deberá

quedar como aparece en el referido proyecto, suprimiendo solamente el último párrafo, que es una redundancia. En tal virtud, proponemos a esta honorable Asamblea la aprobación del Art. 5° y de la sección VI, en los siguientes términos: Art. 5°. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales. El estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. Del trabajo y de la previsión social. Art. 123. El congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo: I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas; II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y

a otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche; III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato; IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos; V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán de descanso debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por su contrato. En el período de la lactancia dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos; VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX; VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad; VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento; IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de conciliación que se establecerá en cada Estado; X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda; XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. EN ningún caso el trabajo extraordinario podrá

exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos; En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas; XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar; XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinan. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajador por un intermediario; XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos, materiales de trabajo, así como organizar de tal manera el trabajo, que resulte, para la salud y la vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto

establezcan las leyes; XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera; XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros; XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional; XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje; XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno; XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el Consejo, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe

de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea de su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él; XXIII. Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra; XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y, en ningún caso y por ningún motivo, se podrán exigir a los miembros de una familia, ni serán exigidas dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes; XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectue por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular; XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante; XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato; a) Las que estipulan una hornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. b) Las que fijen un salario que no sea remunerado, a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitraje. c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal. d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos. e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares

determinados. f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa. g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento de contrato o despido de la obra. h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia, con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios; XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberán de fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular; XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas para ser adquiridas en propiedad de los trabajadores en plazos determinados. TRANSITORIO. Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios. Sala de Comisiones, Querétaro de Arteaga, 23 de enero de 1917. Francisco J. Mújica. Enrique Recio. Enrique Colunga. Alberto Román. L. G. Monzón."(36)

Los diputados Victoria y Calderón solicitaron a la Asamblea en contra de la opinión de Palavicini, la dispensa de trámites para el dictamen y en consecuencia pasar de inmediato al debate. La dispensa fue concedida y se pasó a debate, que fue breve debido a tres causas: el cansancio de los constituyentes, la amplitud de las discusiones del Art. 5º y por último, la escasez del tiempo con que contaba la Asamblea para (36) Op. cit., Volumen III, págs. 628 a la 633.

terminar la Constitución.

Al Art. 5º, a moción del diputado Ibarra, se le agregó un último párrafo que decía:

"La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."
(37).

El Art. 123, salvo en sus fracciones III y XVIII, no fue discutido, habiéndose reservado para su votación final todas las fracciones que lo componían, así como el Artículo Transitorio relativo a la deuda de los trabajadores.

En la 58a Sesión Ordinaria, celebrada la noche del 23 de enero de 1917, se votaron el Art. 5º, el 123 y el Transitorio, habiendo sido aprobados por 163 votos.

Curiosamente y sin haber una razón o moción que justificara el cambio, el texto aprobado habla de "Juntas de Conciliación y Arbitraje," en vez de "Consejos de Conciliación y Arbitraje" mencionados en el dictamen en las fracciones XIX Y XX. Lo único que podría justificarlo sería que la Comisión de estilo, con el fin de uniformar la terminología del artículo, hubiera realizado los cambios.

El hecho es que el Art. 123 fue aprobado en los siguientes términos:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

(37) Op. cit., Volumen III, págs. 505 a la 507.

*I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

*II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

*III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

*IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

*V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

*VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX:

*VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

"VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

"IX. La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

"X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

"XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esta clase de trabajos;

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

"XIII. Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios

destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

"XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

"XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vista de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros;

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; armonizando los derechos del trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán

consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas a las propiedades, o en caso de guerra; cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

"XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

"XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

"XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

"XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

"XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

"XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

"XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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

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

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

"d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando se trate de empleados en esos establecimientos.

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

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

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

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

"XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

"XXIX. Se considerara de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares; de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros, con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de está índole, para infundir e inculcar la previsión popular;

"XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los

trabajadores, en plazos determinados." (38)

previamente quedó transcrita la génesis del Art. 123 Constitucional y con el de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

(38) Op. cit., págs. 653 in fine a la 656.

C A P I T U L O T E R C E R O

A). LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1o DE AGOSTO DE 1931

A lo largo de la historia del trabajador, han aparecido y se han ido creando nuevos derechos para la clase trabajadora, los cuales han venido ayudando y dándole el lugar que debe tener toda la clase trabajadora, pero que muy a pesar de todas las luchas en las cuales a estado inmerso el trabajador, todavía no a logrado ese lugar, ese equilibrio que debe de haber entre la producción y el capital. Creo que algun día llegara el momento, en que haya una verdadera conciencia de parte de los dueños del capital los cuales acepten sin condición alguna el darle lo que ellos se merecen, esto es, un mejor salario, mejor trato en cuanto lugar que tienen, una mejor capacitación, y en general una mejor vida. Es así como se lograria una mejor armonia, un mejor equilibrio y lo mejor de todo un beneficio general.

El proceso de formación de la Ley Nueva: como en cada uno de los temas que tuvo que considerar la comisión, despues de darse cuenta del fenomeno de las masas, consulto con los centros de estudios economicos y con los economistas de mayor prestigio, hasta adquirir la convicción de que era indispensable crear un sistema nuevo, analogo a las condiciones sociales y economicas del ultimo tercio de nuestro siglo, que ayudara a la solución del problema, en espera de una superación del mundo Capitalista, que quisieramos se produjera pronto, a fin, de que nuestro siglo XX pudiera vanagloriarse de ser, a un mismo tiempo, el creador de la crisis y del nuevo regimen que destierre la explotación del hombre por el hombre, y asegure el reino de la justicia para todos.

Es así como en la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos un verdadero triunfo de la clase obrera, que aunque para muchos estudiosos del derecho laboral, defensores de la clase trabajadora, dicha ley se encontraba muy pobre, puesto que ya en su interpretación se suscitaban más problemas de los que ya existian, llegando incluso a manifestar que

era peor el remedio que la enfermedad, pero muy a pesar de esto, los estudiosos del derecho laboral manifiestan que es verdad un verdadero triunfo de clase trabajadora, el tener una legislación que rigiera el trabajo y el capital, y que esta Ley Federal del Trabajo fue producto de numerosos gritos de los hombres que solo sabían de explotación.

Trataremos de hacer una pequeña remembranza de algunas leyes, reglamentos, que fueron anteriores a la Ley Federal del Trabajo de 1931, y de la situación de los trabajadores, con lo cual se dio por resultado, primeramente el nacimiento del artículo 123 Constitucional en la Cámara Magna, y posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1931 hasta llegar a nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Nació nuestra Declaración de derechos Sociales, fuente de derecho Agrario y del derecho del trabajo, como grito de rebeldía del hombre que sufriera injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la guerra de Reforma. Broto de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

Antes de esos años solamente existían el Derecho Civil, para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro Derecho del Trabajo nunca ha sido parte o un capítulo del Derecho Civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del Derecho Mercantil, lentamente desprendido del civil.

Nació de un Derecho Nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la Justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del Derecho Civil. En el

Derecho del Trabajo, la justicia dejo de ser una formula fria, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtio en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entregaba su energia de trabajo al reino de la economia. El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador seria elevado a la categoria de persona, no para quedar simplemente registrado en ese titulo, en una formula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social; en el futuro el derecho ya no seria tan solo una forma de la convivencia sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

Quando el General Huerta el 15 de Julio de 1914, abandono el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. El 8 de Agosto se decreto en Aguascalientes la reduccion de la jornada de trabajo a nueve horas, se ompuso el descanso semanal, y se prohibio cualquier reduccion de los salarios. El 15 de Septiembre se dicto en San Luis Potosi un decreto fijando los salarios minimos, se redujo la jornada de trabajo a ocho horas; mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los Estados de Jalisco y Veracruz; en el primero de ellos, Manuel M. Sieguez expidio un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones; y el 7 de Octubre, Aguirre Berlanga publico el decreto que merece el titulo de Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, sustituido y superado por el del 28 de Diciembre de 1915; jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salario minimo en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoria del riego profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de Octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz el 19 del mismo mes, Candido Aguilar expidio la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la republica: jornada maxima de nueve horas, descanso

semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. También hubo en aquel estado la primera ley de asociaciones de profesionistas de la República.

También en Yucatan hubo Ley del Trabajo en la cual se reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución: el Derecho del Trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. La ley reglamentó las instituciones colectivas; asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fabricas, la Ley creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargadas del conocimiento y decisión de todas los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de contraversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

Es de importancia mencionar el proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, elaborado en el mes de Abril de 1915 por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Subarón Copmany; y que fue un proyecto bastante completo que reguló los contratos individuales y colectivos de trabajo. Es también interesante la legislación del Estado de Coahuila de 1916, obra del Gobernador Gustavo Espinoza Mireles: un

decreto del mes de Septiembre creó dentro de los departamentos Gubernamentales una sección de trabajo; y en el mes siguiente publicó el mismo Gobernador una Ley inspirada en el proyecto Zubarán y en la Ley de Bernardo Reyes, sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema.

El 14 de Enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispensas de algunas Naciones del Sur, es también la primera de nuestro Continente; se completo la ley con la del 18 de Junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su período el 31 de Noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la secretaria de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de Noviembre de 1928, y le presentó para su estudio un proyecto del Código Federal del Trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

El 6 de Septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el Presidente Portes Gil envió al poder

legislativo un proyecto del Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicalización única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la declaración de derechos sociales.

Dos años después, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de código, sino de ley. Fue discutido en consejo de ministros y remitido al congreso de la unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931.

B). LA ELABORACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

El proceso de la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un verdadero proceso democrático de estudio y preparación de una Ley Social, un precedente muy importante para el ejercicio futuro de la función Legislativa, precisamente porque la Ley del Trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123 Constitucional, puesto que su consulta y discusión pública, con las fuerzas activas de la vida nacional, esto es, trabajadores, patrones y sindicatos, así como con las escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general con cualquier representante de los intereses nacionales constituyen una verdadera y autentica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento, de seguir esta línea tendríamos un procedimiento de verdaderas leyes que produciría una legislación cada vez de mejor justicia en beneficio del pueblo, que es el único titular de la soberanía y de todos los poderes públicos. (I Mario de la Cueva nuevo derecho mexicano del trabajo, pág. 56).

Es así como en el año de 1960, el Presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de la Ley del Trabajo, y los integrantes de esta primera comisión fueron; el Lic. Salomon González Blanco, secretario de trabajo y previsión social, con los presidentes de las juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal. Licenciados Maria Cristina Salmoran de Tamayo y Ramiro Lozano, respectivamente, así como el Lic. Mario de la Cueva; para que se avocase de inmediato al estudio y elaboración de un anteproyecto de Ley del Trabajo.

Los estudios de esta Comisión llevaron a la reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del Art. 123 Constitucional, reforma publicada en el Diario Oficial de la federación el día 21 de noviembre de 1962, a pesar de que, inicialmente, la idea del ex-presidente era la elaboración de un anteproyecto de Ley que

sustituyera a la de 1931.

La reforma a que nos referimos en el párrafo anterior produjo la consecuente modificación de los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo, como vimos en Capítulo anterior.

El interés del Lic. López Mateos por los problemas obreros, no sorprendió a nadie, si se toma en cuenta que antes de tomar posesión de la Presidencia en 1958, precisamente había estado encargado de cubrir el despacho de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por lo tanto conocía bien los problemas de esta clase social; pero, ni siquiera él, pudo vencer las presiones patronales y conseguir la nueva Ley.

En el proceso de elaboración de la Ley, hubo un salto significativo entre 1962 y 1967, fecha en que el nuevo Presidente, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, convocó a la misma Comisión, aumentándola con el Lic. Alfonso López Aparicio, para que se avocara, de nuevo, al estudio y elaboración de un anteproyecto de Ley del trabajo.

El anteproyecto fue, por órdenes del Presidente, puesto a disposición en las organizaciones obreras y patronales para que aportaran sus puntos de vista.

A decir del maestro De la Cueva, la postura de la clase patronal "fue totalmente negativa, ya que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar (SIC) las prestaciones de los trabajadores". (2)

En diciembre de 1968, Díaz Ordaz envió al Congreso la iniciativa de Ley Federal del Trabajo, quizás apresurado por los sucesos de octubre de ese año. En el seno de la Cámara de Diputados se recrudecieron las discusiones obrero-patronales, sobre el contenido de la Ley y fundamentalmente de las reformas que ésta presentaba en relación a la anterior.

(2) Op. cit., pág. 57.

Pasaría un año, apartir de la fecha de la iniciativa, para que fuera aprobada por el Congreso la Ley que a la fecha rige las relaciones entre los factores de la producción.

La exposición de motivos de la nueva Ley, reconocía y no podía ser de otra forma--la disposición constitucional, que ordena la aplicación dual de la Ley Federal del Trabajo, ya por autoridades federales, ya por las locales. Sin embargo como vimos en la Ley de 1931 y veremos con la de 1970, la esfera de competencia de la autoridad federal en materia laboral se ha ido ampliando cada vez más, atento a la evolución de las relaciones reguladas.

Este sentimiento de unificar en la autoridad federal la aplicación de las normas laborales, no es de ahora. Narra De la Cueva(3) que entre las objeciones presentadas por los representantes obreros al anteproyecto estaba "en primer lugar, la federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los Estados, la que se hacía sentir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

En ese entonces, resultaba difícil y sumamente problemático intentar la indispensable reforma constitucional para dejar⁵ en manos de las autoridades federales la justicia laboral. A pesar del tiempo transcurrido, desgraciadamente, el juicio, apuntado por la representación obrera mantiene su total vigencia y quizá se podría afirmar que ha aumentado el deseo de federalizar la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

Volviendo al análisis de la nueva Ley Federal del Trabajo, como se le conoce, analizaremos su estructura. Contena originalmente 890 Artículos y 12 Transitorios, divididos en dieciséis Títulos, de la siguiente manera: (4)

Título Primero: Principios Generales.

(3) Op. cit., pág. 58.

(4) Para el estudio de la nueva Ley se tomó su texto original únicamente; las modificaciones que ha sufrido se enumerarán al final del capítulo.

Título Segundo: Relaciones Individuales de Trabajo.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Capítulo II. Duración de las relaciones de trabajo.

Capítulo III. Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

Capítulo IV. Rescisión de las relaciones de trabajo.

Capítulo V. Terminación de las relaciones de trabajo.

Título Tercero: Condiciones de Trabajo.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Capítulo II. Jornada de trabajo.

Capítulo III. Días de descanso.

Capítulo IV. Vacaciones.

Capítulo V. Salario.

Capítulo VI. Salario mínimo.

Capítulo VII. Normas protectoras y privilegios del salario.

Capítulo VIII. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Título Cuarto: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

Capítulo I. Obligaciones de los patrones.

Capítulo II. Obligaciones de los trabajadores.

Capítulo III. Habitaciones para los trabajadores.

Capítulo IV. Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Título Quinto: Trabajo de las Mujeres y de los Menores.

Capítulo I. Trabajo de las mujeres.

Capítulo II. Trabajo de los menores.

Título Sexto: Trabajos Especiales.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Capítulo II. Trabajadores de confianza.

Capítulo III. Trabajadores de los buques.

Capítulo IV. Trabajos de las tripulaciones aeronáuticas.

Capítulo V. Trabajo ferroviario.

Capítulo VI. Trabajo de autotransportes.

Capítulo VII. Trabajo de maniobras de servicio público en

zonas bajo jurisdicción federal.

Capítulo VIII. Trabajadores del campo.

Capítulo IX. Agentes de comercio y otros semejantes.

Capítulo X. Deportistas profesionales.

Capítulo XI. Trabajadores actores y músicos.

Capítulo XII. Trabajo a domicilio.

Capítulo XIII. Trabajadores domésticos.

Capítulo XIV. Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

Capítulo XV. Industria familiar.

Título Séptimo: Relaciones Colectivas de Trabajo.

Capítulo I. Coaliciones.

Capítulo II. Sindicatos, federaciones y confederaciones.

Capítulo III. Contrato colectivo de trabajo.

Capítulo IV. Contrato-Ley.

Capítulo V. Reglamento interior de trabajo.

Capítulo VI. Modificación colectiva de las condiciones de trabajo.

Capítulo VII. Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

Capítulo VIII. Terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Título Octavo: Huelgas.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Capítulo II. Objetivos y procedimientos de huelga.

Título Noveno: Riesgos de Trabajo.

Título Décimo: Prescripción.

Título Decimoprimer: Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Capítulo II. Competencia constitucional de las autoridades del trabajo.

Capítulo III. Procuraduría de la defensa del trabajo.

Capítulo IV. Servicio público del empleo.

Capítulo V. Inspección del trabajo.

Capítulo VI. Comisión nacional de los salarios mínimos.

Capítulo VII. Comisiones regionales de los salarios mínimos.

Capítulo VIII. Procedimientos ante las comisiones nacionales y, regionales de los salarios mínimos.

Capítulo IX. Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Capítulo X. Juntas federales de conciliación.

Capítulo XI. Juntas locales de conciliación.

Capítulo XII. Juntas federales de conciliación y arbitraje.

Título Decimosegundo: Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Título Decimotercero: Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.

Capítulo I. Representantes de los trabajadores y de los patrones en las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje y en las juntas de conciliación permanente.

Capítulo II. Representantes de los trabajadores y de los patrones en las comisiones nacional y regionales de los salarios mínimos.

Capítulo III. Representantes de los trabajadores y de los patrones en la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Título Decimocuarto: Derecho Procesal del Trabajo.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Capítulo II. Normas de competencia.

Capítulo III. Recusaciones y excusas.

Capítulo IV. Procedimiento ante las juntas de conciliación.

Capítulo V. Procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

Capítulo VI. Procedimientos especiales.

Capítulo VII. Procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Capítulo VIII. Recursos.

Capítulo IX. **Providencias cautelares.**

Capítulo X. **Tercerías.**

Título Decimoquinto: **Procedimientos de Ejecución.**

Capítulo I. **Disposiciones generales.**

Capítulo II. **Procedimientos de embargo.**

Capítulo III. **Remates.**

Título Decimosexto: **Responsabilidades y Sanciones.**

Artículos Transitorios.

Salta a la vista la diferencia estructural existente entre la Ley de 1931 y la nueva.

Como apuntamos al analizar la Ley anterior, en ésta también nos enfocaremos a los temas torales materia de este trabajo, o sea: las Juntas de Conciliación y Arbitraje; no sin antes hacer notar que la estructura de las Juntas fue cambiada sustancialmente en relación a lo dispuesto por la Ley de 1931 y muy especialmente en cuanto a la competencia de las Juntas Federales.

El Capítulo I. -Disposiciones Generales- del título decimoprimer o de la Ley que comentamos, listaba las autoridades facultadas para la aplicación de las normas laborales:

*I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

*II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

*III. A las autoridades de las entidades federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

*IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

*V. Al Servicio Público del Empleo;

*VI. A la Inspección del Trabajo;

*VII. A las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos;

"VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

"IX. A los Juntas Federales y Locales de Conciliación;

"X. A las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje;

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y

"XII. Al Jurado de Responsabilidad."

En cuanto a la Ley que la precedió, la Ley de 1970 incluye como autoridad competente para conocer de la aplicación de las normas laborales a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; suprimió las Juntas Municipales y a las Centrales las convirtió en Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

A la Secretaría de Hacienda se le dio ingerencia en lo relativo a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El Capítulo II del Título que comentamos habla de la competencia constitucional de las autoridades del trabajo en los siguientes términos:

"Art. 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de:

"I. La industria minera y de hidrocarburos;

"II. La industria petroquímica;

"III. Las industrias metalúrgicas y siderúrgicas, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundación, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

"IV. La industria eléctrica;

"VI. La industria cinematográfica;

"VII. La industria hulera;

"VIII. La industria azucarera;

- "IX. La industria del cemento;
- "X. La industria ferrocarrilera;
- "XI. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;
- "XII. Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que les sean conexas;
- "XIII. Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales;
- "XIV. Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, y
- "XV. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa." (5)

Como se aprecia claramente, la competencia que originalmente se les asignó a las Juntas, era en mucho, más ilimitada que la que hoy día tienen. Esto representa clara constancia de que la tendencia laboral es federalizante.

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION

El Capítulo X del Título XI de la Ley vigente, se ocupa de las Juntas Federales de Conciliación, que eran reguladas en el Capítulo IV del Título VIII de su similar abrogada.

La nueva Ley, a diferencia de la de 1931, establece las Juntas Federales de Conciliación con carácter de permanentes. (Art. 592.)

Pero deja la posibilidad, para que en aquellos casos en que por la importancia y volumen de los asuntos, esa permanencia no se justifique, la Junta funcione accidentalmente.

Las juntas de que nos ocupamos, ampliaron considerablemente su competencia, ya que aparte de conservar las que les marcaba la Ley abrogada, actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje en aquellos asuntos cuyo monto reclamado no exceda de 3 meses de salario. (Arts. 591 (5) Este artículo fue reformado el día 30 de diciembre de 1974, publicándose la reforma en el Diario Oficial de 7 de febrero de 1975. Con esta reforma se amplió considerablemente la competencia de las autoridades federales en materia laboral.

y 600, fracción IV.)

La jurisdicción de estas Juntas la determina la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero, a diferencia de lo determinado por la Ley de 31, no pueden funcionar en los lugares en donde esté instalada una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación se integran tripartitamente y el representante del Gobierno fungirá como Presidente de la misma. El representante de los trabajadores deberá ser designado por los sindicalizados y solo a falta de éstos por los trabajadores libres.

Los Arts. 596 al 599 inclusive de la nueva Ley, marcan los requisitos y prohibiciones para ser Presidente de la Junta o Representante de los trabajadores o patrones.

El Art. 600. fija el marco de las obligaciones y facultades de estas Juntas Federales de Conciliación, al tenor siguiente:

"Art. 600. Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

"I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

"II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

"Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Federal de Conciliación y Arbitraje;

"III. Recibir la demanda que presente el trabajador o el patrón, remitiéndola a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

"IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de 3 meses de salario;

"V. Complimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, y

"VI. Las demás que les confieran las leyes."

La amplitud con que la Ley de 1970 regula las Juntas Federales de Conciliación, en relación a la anterior, viene a corroborar el argumento que hemos sostenido en el presente estudio, de la irrefutable conveniencia de federalizar la aplicación de las normas relativas al trabajo.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION

Las Juntas Locales de Conciliación que vienen a ser las sustitutas de las municipales contenidas en la Ley de 1931, se encuentran reguladas en el Capítulo XI de la vigente.

La nueva Ley deja a criterio del Gobernador la instalación de Juntas Locales de Conciliación, en municipios o zonas económicas que considere conveniente (Art. 601), pero no podrán funcionar en lugares en donde se encuentran instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje (Art. 602.)

Su estructuración y funcionamiento, según la Ley (Art. 603) se asimila al de las Juntas Federales de Conciliación en lo aplicable, correspondiéndole al Gobernador el ejercicio de las atribuciones que en las Federales tienen la Secretaría y Previsión Social.

Hasta aquí la regulación que hace la Ley de las Juntas Locales de Conciliación.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

La estructura orgánico-funcional que prescribe la nueva Ley para las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, se contiene en el Capítulo XII del Título XI. Empieza facultando a la Junta para conocer y resolver "los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquéllos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas" (Art. 604), haciendo la salvedad de la fracción IV del Art. 600 que se refiere a los asuntos cuyo monto sea menor de 3 meses de salario, en cuyo caso será competente la Junta Federal de Conciliación respectiva.

La integración de la Junta es, como es obvio por los principios laborales que hemos comentado, tripartita; pudiendo funcionar en Pleno o en Juntas Especiales (Arts. 605 y 606.)

El Pleno se integra con el Presidente de la Junta y todos los representantes obreros y patronales y le corresponden las siguientes facultades y obligaciones (Arts. 607, 614 y 615)

"Art. 615.

"I El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún asunto;

"II Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos;

"III. Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;

"IV. Las resoluciones del pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos;

"V. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;

"VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tipo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los

trabajadores o de los patrones, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta, y

"VII. El pleno publicará un boletín cada 3 meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente."

Las Juntas Especiales se integran, cuando un conflicto abarque a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, con el Presidente de ella y la totalidad de los representantes obreros y patrones (Art. 608.)

Las Juntas Especiales se integran con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos y con los representantes obreros y patronales respectivos (Art. 609.)

El Art. 616 establece las obligaciones y facultades para las Juntas Especiales, al tenor de lo que transcribimos:

"Art. 618.

"I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial;

"II. Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;

"III. Conocer y resolver las providencias cautelares;

"IV. Revisar los actos de los Actuarios en la Ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes;

"V. Cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la Junta;

"VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial;

"VII. Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas, y

"VIII. Las demás que les confieran las leyes."

El Art. 620 establece las normas a que debe ceñirse el procedimiento del Pleno y de las Juntas Especiales:

"Art. 620.

"I. En el pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente;

"II. En las Juntas especiales se observarán las normas siguientes:

"a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastara la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

"Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

"Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el Art. 725 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

"b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.

"c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

"d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar, y

"III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta y uno por

ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente."

JUNTAS ESPECIALES

La Ley faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para establecer Juntas Especiales, fijando su lugar de residencia y su competencia territorial cuando así lo requieran las necesidades del trabajo.

La nueva Ley modificó el funcionamiento de las Juntas estableciendo la validez de las actuaciones aun cuando no se encuentren presente los tres representantes que la constituyen, con las salvedades mencionadas anteriormente, al estipular que las Juntas podrán funcionar cuando se encuentre presente el Representante del Gobierno.

En la exposición de motivos de la Ley de 1970, encontramos la justificación al cambio a que nos referimos en el párrafo anterior, que suena ciertamente sutil. Los creadores de la Ley explican que no es lo mismo integración que funcionamiento y basan en esa diferencia el que las Juntas puedan funcionar con el solo representante del Gobierno. Consideramos que la razón valedera es de índole práctica, o sea, que en un momento dado, el representante de los trabajadores o de los patrones, en su afán de defender sus intereses, impidieran que la Junta actuara por el solo hecho de no asistir al local de la misma.

Los Arts. 612, 613, 617, 618, y 619 establecen los requisitos, derechos y obligaciones de los Presidentes y Secretarios de las Juntas.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

El Capítulo XIII del Título XI, regula las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Determina que funcionará en cada Entidad Federativa una de ellas, dejando a criterio de los Gobernadores o del Jefe del Distrito Federal establecer más cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial (Arts. 621 y 622.)

Las Juntas Locales son competentes para conocer y resolver todos aquellos conflictos que no sean de competencia federal (Art. 622) y dispone la Ley que su integración y funcionamiento se regirán por las disposiciones que regulan a las Federales de Conciliación y Arbitraje (Art. 623.)

Asimismo, establece la Ley que las facultades que el Presidente de la República y el Secretario del Trabajo y Previsión Social tiene en materia federal sobre las Juntas, las tendrán los Gobernadores en sus Estados, y el mismo Presidente de la República, y el jefe del Departamento del Distrito Federal cuando se trate de esta última entidad.

Los demás capítulos del título que comentamos, escapan al interés central de nuestro tema, y no lo trataremos toda vez que no se pretendía en este estudio agotar el tema del derecho procesal laboral, sino solo seguir la evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A todo lo anterior hay que agregar el hecho de que todos los instrumentos de regulación y equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, han sido creados dentro de la competencia de las autoridades federales funcionando en el ámbito y a nivel nacional como son v. gra Comisiones que establecen los salarios mínimos y el monto de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; el FONACOT y el INFONAVIT, organismos, éstos, que pretenden

solucionar problemas específicos de la clase trabajadora; proliferación de contratos Ley que ha propiciado la nueva Ley; y las recomendaciones generales emanadas de la Comisión Tripartita.

Del examen equilibrado y consciente del tema y del estudio de los antecedentes históricos e instrumentos de regulación laboral que hemos mencionado se desprende, sin argumento válido en contra, la tendencia a federalizar la aplicación de la legislación laboral que ha existido en México, desde la promulgación de la Constitución.

* En los años de 1975 y 1978, en virtud de la importancia y trascendencia económica alcanzada por algunas ramas de actividad industrial, como son los casos de la celulosa y papel; productos químicos, incluyendo la química, farmacéutica y medicamentos; empaçado, enlatado y envasado de alimentos; calera; vidriera; tabacalera y maderas básicas, así como la necesidad de generalizar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, y de establecer medidas de seguridad e higiene, que se consideraron prioritarias, se adicionó la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123, lo que automáticamente aumentó la competencia de las autoridades federales.

En 1976, se reformaron los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748 y 777 de la Ley Federal del Trabajo, con objeto de señalar el procedimiento para proceder a los pagos adicionales de repartos de utilidades; para que FONACOT pudiera conceder créditos y éstos fueran deducibles del salario; para la validez de la cláusula de admisión sindical, sobre los derechos de preferencia que establece la ley; y para la creación de juntas federales especiales de conciliación y arbitraje, para facilitar la descentralización.

En 1978, reformas a la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, así como la adición en el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo III-Bis, que comprende los artículos 153-A a 153-X y con la modificación de los artículos 3, 25, 159, 180, 391, 412 y otros, se incorporó y reglamentó la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores; asimismo, se adicionaron los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F, para prever el establecimiento de las unidades administrativas encargadas de promover, controlar y evaluar la aplicación de dicha obligación.

En el mismo año de 1978, se adiciono con un primer párrafo el artículo 123 constitucional, para establecer como nuevo derecho social el que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Como resultado de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, en 1978 se adicionó con el capítulo XVI el título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los artículos 353-A a 353-I, destinado a regular el trabajo de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad. En 1980, se adiciono el capítulo XVII, que comprende los artículos 353-J a 353-U, destinado al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley.

En 1980, se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionando el artículo 47; y derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.

En 1982 y 1984 se reformó el artículo 141 de la Ley federal del Trabajo, para ampliar la aportación patronal al INFONAVIT y distinguir entre el sistema de aportaciones que integra el fondo de ahorro de los trabajadores, del sistema de recuperación de los créditos otorgados. En el mismo año de 1982, se reformaron los artículos 97 y 110, para permitir el descuento salarial del 1% para la administración, operación y mantenimiento de conjuntos habitacionales financiados por INFONAVIT, si el trabajador lo acepta.

En noviembre de 1982, como consecuencia de la nacionalización de la banca en México, se adicionó la fracción XIII-Bis al Apartado "B" del artículo 123 constitucional, para considerar a los empleados de instituciones de crédito como trabajadores al servicio del Estado.

En 1983, encontraron en vigor las reformas a los artículos 570 y 573 de la Ley Federal del Trabajo, que permiten la revisión y aumento de los salarios mínimos en períodos menores al de un año.

Por medio de reformas al artículo 115 constitucional efectuadas en 1983, los trabajadores de los Estados y Municipios se deberán regir por las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 constitucional.

En 1984 entraron en vigor las modificaciones a los artículos 153-P, 153-O, 153-T, 153-U, 153-V, 538, 539 y 539-A a 539-E de la Ley Federal del Trabajo, por medio de los cuales desaparece la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que dicha Secretaría directamente tenga a su cargo las actividades correspondientes al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En 1987 entro en vigor la reforma a la fracción VI del Apartado A del artículo 123 constitucional, para que sea una Comisión Nacional la que fije los salarios mínimos y ya no las Comisiones Regionales, además de suprimir la distinción entre salario mínimo de la ciudad y del campo.

Finalmente, en 1987 se aprobaron las consecuentes reformas a los artículos 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 553, 557, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681, 1004, de la Ley Federal del Trabajo, además de adicionar el artículo 682-A y derogar el artículo 572, de la Ley de referencia. Las modificaciones tienen por objeto adecuar la ley reglamentaria al nuevo texto de la fracción VI del apartado A del artículo 123 constitucional. Por lo tanto, se establece que será una Comisión Nacional la que fijará los salarios mínimos; se suprime la distinción entre salario mínimo de la ciudad y del campo; se cambia la expresión de zonas económicas por el de áreas geográficas; y se establecen las bases para la integración tripartita de las comisiones consultivas a las que se refiere el nuevo texto constitucional.

CAPITULO CUARTO.

A) LA ANTIGUEDAD EN EL DERECHO LABORAL.

Los derechos y deberes que nacen al iniciarse la relación de trabajo, no permanecen idénticos, ni siguen siendo los mismos dado que por diversos acontecimientos, estos se modifican y se generan nuevos derechos integrantes de esa relación laboral.

Y es la antigüedad en el trabajo uno de esos acontecimientos que provoca el nacimiento de nuevos derechos y/o la modificación de los vigentes, esto es que la prestación del trabajo subordinado genera la relación del trabajo, la prestación prolongada de esa relación, origina nuevos derechos o los mejora los ya existentes.

La antigüedad explica Mario de la Cueva es una fuerza dinámica, propia de la relación de trabajo que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta la disolución definitiva. *

Por ende resulta lógico y justo que entre más tiempo de su vida haya dedicado un trabajador a una empresa, se genere más derechos y/o se mejoren los que ya se tenían.

Conviene aclarar, como lo hizo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que la antigüedad es un hecho no un derecho que genera o mejora diversos derechos de la relación de trabajo. *

La antigüedad es pues, en mi opinión un hecho que no puede fragmentarse que consiste en el tiempo efectivamente trabajado, desde el nacimiento a la disolución de la relación

* El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, editorial Porrúa, S.A., Tomo I, México, 1978, pág 410.
amparo directo 1714/72. Alfonso Garza Rodríguez, marzo 8 1973.

de trabajo.

El hecho de la antigüedad crea un derecho que se adquiere por dos razones:

1. La realización del trabajo con un mínimo de cumplimiento, pues de hecho de no ser de esta manera el trabajador sería despedido.

2. El paso del tiempo.

estos dos factores dieron lugar al reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores y de este derivaron beneficios para la empresa así como para el trabajador.

La antigüedad se ha contemplado durante mucho tiempo, sólo como un beneficio del trabajador, y se ha olvidado que el patrón también lo obtiene.

La antigüedad de un trabajador genera beneficios a la empresa, pues le reporta estabilidad y permanencia; además gracias a los dos factores ya mencionados, el patrón puede llegar a tener una planta experimentada de trabajadores, y muchas veces de alta confianza; en quienes descargue mucho de su trabajo personal como patrón.

Este beneficio mutuo, basado en la realización satisfactoria del trabajo y en el paso del tiempo, al ser reconocido por la Ley, dio lugar a otras series de derechos; como el aumento del periodo vacacional, el derecho de ascensos y a la preferencia ante diversas alternativas, y sobre todo a la prima de antigüedad.

B) COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD.

el computo de la antigüedad debe iniciarse desde el día en que el trabajador presto sus primeros servicios en la empresa, o lo que es lo mismo ,desde el día en que nació la relación de trabajo.

Pero si estamos de acuerdo desde que fecha debe computarse el inicio de la antigüedad,cabe preguntarnos que días del tiempo que continúe la relación de trabajo, deben computarse como integrantes de es antigüedad.

Para resolver este pequeño problema debemos distinguir entre:

- a) tiempo efectivo de servicios.
- b) tiempo efectivamente trabajador.

A saber tiempo efectivo de servicios comprende exclusivamente los días que materialmente laboro el trabajador, esto es que si tomamos solo los días que efectivamente laboro, tendríamos que excluir; los días de descanso semanal, descansos por vacaciones, por permisos,por enfermedad o riesgos de trabajo,etc,etc.

A la luz de nuestro desarrollo sobre la jornada de trabajo y los días de descanso, resulta evidente que no podemos excluir del computo de la antigüedad los días mencionados.

En dicho computo debemos comprender entre " el tiempo efectivamente trabajado ".La Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió que efectivamente trabajado, " se

integra no solo con los días que materialmente laboro el trabajador, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descansos legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aunque no trabaje..." 4^a. sala, Informe 1977, pag, 53. .

C) DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGUEDAD DURANTE LA EXISTENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO.

Durante la existencia de la relación de trabajo los nuevos derechos que genera y mejora la antigüedad en el trabajo son los siguientes:

- a) Preferencia para los ascensos (art. 159 y 160).
- b) estabilidad en el trabajo (art. 47 y 49).
- c) Estabilidad reforzada (art. 161).
- d) Incremento del periodo vacacional (art.76).
- e) Preferencia para no ser suspendido (art. 428).
- f) Preferencia para no ser reajustado (art.437).
- g) Preferencia para seguir trabajando como eventual (art. 156).
- h) Constancia de servicios (art. 132 fracc. VII y VIII).

a). Preferencia para los ascensos; Para los efectos de los ascensos en los artículos 159 y 160, se prevén dos clases de puestos:

1. puestos que hayan quedado vacantes.
2. puestos de nueva creación.

en relación con los puestos que han quedado vacantes, los mencionados dos artículos los clasifican en dos grupos; puestos vacantes provisionales por menos de treinta días y puestos vacantes definitivos o provisionales por más de treinta días.

Para cubrir los puestos vacantes provisionales menores de treinta días, los artículos en cita, disponen que serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o

profesión.

La Ley utiliza el término escalafonario, pero no establece lo que es un escalafón, por lo tanto, lo pueden formular las partes, si así lo convienen, tomando en consideración; preparación, asistencia, notas de merito, antigüedad, capacitación, etc, etc...

En cada empresa el ascenso sera conforme a su propio escalafón y de acuerdo a los datos que hayan servido para formularlo. En caso de que no haya un escalafón, se asciende al más antiguo.

Por lo que respecta a los puestos vacantes definitivos o provisionales por mas de treinta días, se establece la regla general de que serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Pero para cubrir estas vacantes se establecen algunas modalidades según el patrón, haya cumplido o no con la obligación de capacitar y adiestrar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante.

Cuando el patrón cumpla con esa obligación el ascenso correspondera a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. Como se vera que si el caso es que varios trabajadores demuestran su aptitud, ascendera no el más apto entre ellos, sino el más antiguo.

Cuando dos o mas trabajadores del oficio o profesión sean aptos y tengan a su cargo a una familia, se preferira al trabajador que tenga o sea mas apto segun un examen previo.

Por lo que toca a los puestos de nueva creación también se distinguen dos posibilidades; si existen en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlo, y si no existen en la empresa trabajadores con esa aptitud.

cuando existen trabajadores con aptitud, la vacante de nueva creación debe cubrirse conforme al sistema establecido para cubrir las vacantes definitivas.

En el puesto de que por naturaleza o especialidad de los puestos de nueva creación no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y en el contrato colectivo de trabajo no se haya establecido un procedimiento para tal efecto, el patrón podrá cubrirlos libremente.

b). Estabilidad en el trabajo. La antigüedad de un año o más de los trabajadores de planta que no están en contacto directo y permanente con el patrón o que no son de confianza o domésticos, genera a su favor el derecho, aun en contra de la voluntad del patrón, de permanecer en su trabajo salvo que incurran en una causa justificada de rescisión de su relación de trabajo, (art. 47 y 49).

En otras palabras, el transcurso de un año de antigüedad de los trabajadores de planta que no están en contacto directo y permanente con el patrón o que no son de confianza o domésticos, les otorga el derecho de estabilidad en su trabajo, por lo que el patrón salvo que incurran en causal de despido, no puede aun cuando les exhiba el importe de su indemnización- disolver la relación de trabajo.

c). La estabilidad que se genera con el transcurso de un año a favor de los trabajadores de planta que no están en contacto directo y permanente con el patrón o que no son de

confianza o domésticos se fortalece con el trascurso de 20 años de antigüedad, artículo 49 y 161.

El trascurso de 20 años de antigüedad le confiere al trabajador el derecho de que sólo puede rescindirle su relación de trabajo " por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que sea particularmente grave o que hagan imposible su continuación ".

d). Incremento del periodo de vacaciones. La antigüedad en el trabajo incrementa el derecho de descansar un mayor número de días por vacaciones.

para no ser suspendido.

e). Preferencia para no ser suspendido.

Cuando se suspenden las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento por fuerza mayor o caso fortuito, por incapacidad física o mental o muerte del patrón, por falta de materia prima o por cualquier otra de las causas especificadas en las seis fracciones del artículo 428 de la Ley, " se tomara en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad ".

f). Preferencia para no ser reajustado.

En el supuesto de que haya reducción de los trabajadores en una empresa o establecimiento por fuerza mayor o caso fortuito por icosteabilidad, por agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva o por cualquier otra causa señalada en el artículo 434, dispone el artículo 437, " se tomara en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

g). Preferencia para seguir trabajando como eventual.

De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la clausula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer parrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, (artículo 156).

Los patronos estaran obligados- asi lo dispone el primer parrafo del artículo 154 - a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos económicos tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estan.

h). Constancia de servicios.

Los patronos tienen la obligacion de expedir a solicitud de los trabajadores "cada quince dias una constancia escrita del número de dias trabajados y del salario percibido ", y " dentro del término de tres dias, una constancia escrita relativa a sus servicios ", durante la existencia de la relación de trabajo; artículo 132 fracción VII y VIII.

D) DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGUEDAD

(POSTERIORES A LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO)

Independientemente de que la antigüedad genere y mejore con el trascurso de la existencia de la relación de trabajo, derechos de la misma relación, encontramos que la antigüedad, conjuntamente con la disolución del vínculo laboral, genera nuevos derechos a favor de los trabajadores. entre los nuevos derechos derivados de la antigüedad posteriores a la disolución de la relación de trabajo encontramos los siguientes:

a). Derecho a que expida una constancia de servicios (art. 132 fracción VIII).

b). Derecho al pago de una indemnización de 20 días de salario por cada año de antigüedad, cuando el vínculo laboral se disuelve, por las causas siguientes:

1. Rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón, (art.52).

2. Eximición del cumplimiento de la relación de trabajo (art.495).

3. Implantación de nueva maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo (art.495).

4

4. El No sometimiento al arbitraje o al laudo (art. 947).

c). Derecho a jubilarse (art. 249).

d). Derecho de preferencia para ser recontratado (art. 154).

e). derecho al pago de una prima de 12 días de salario por cada año de antigüedad, por cualquier causa - despido justificado o injustificado, despido justificado o terminación - del vínculo laboral (art. 162).

CAPITULO QUINTO

A. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Al hablar del antecedente de la prima de antigüedad, tenemos que encontrar la fuente de donde brota, esto es encontrar el origen, su nacimiento, y así tenemos que la fuente de la prima de antigüedad la encontramos en los contratos colectivos, que es una fuente muy importante del derecho del trabajo, pues ha contribuido al mejoramiento de las condiciones en los cuales se presta el servicio de los trabajadores.

cabe aclarar que se podría tomar también como una fuente a la costumbre que se tenía de algunos patrones que al finalizar un año de servicios, estos daban una gratificación a los trabajadores, que si bien se podría tomar como el pago del aguinaldo, o bien como el pago en dinero hecho a los trabajadores, por el hecho de haber permanecido un año en la empresa. Y me atrevo a pensar que así fue, dado que aún no había en la Ley del trabajo de 1931, alguna disposición que regulara, algunas instituciones como el aguinaldo, o la prima de antigüedad.

Es de afirmarse que el contrato colectivo es una verdadera fuente de donde nace la institución denominada Prima de Antigüedad.

Y así se tiene confirmado lo anterior, en el texto de la iniciativa Presidencial al manifestar lo siguiente.

" Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en federaciones y

confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a las que se encuentran contenidas en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritaria en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el artículo 123. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se le comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran, el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prosperas y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en lo que permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtenerse beneficios superiores a a los consignados en la Ley ".

" El artículo 162 acoge una practica que esta adoptada en

diversos contratos colectivos, y que constituyen una aspiración legítima de los trabajadores; la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios ."

fueron muchos los contratos colectivos de trabajo que fueron consignando la prima de antigüedad. con distintas denominaciones y diferente modalidades conocieron la institución de la prima de antigüedad, por mencionar algunos de esos contratos colectivos tenemos: los contratos colectivos de trabajo de Aceros Nacionales S.A., Altos Hornos de Mexico., Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey S.A., y así aconteció con otras ramas de la industria, como fueron la Automotriz, la Textíl, la Hulera y algunas otras.

La prima de antigüedad se dice que, tiene como finalidad, una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados.

Ahora bien yo acompletaria esta frase de la siguiente manera:

" La prima de antigüedad tiene como finalidad una ayuda económica como reconocimiento de esfuerzos de trabajos realizados durante el tiempo de servicios prestados.

Antes de dar algun concepto de prima de antigüedad, debemos de dejar claro que esta no es una gratificacion por servicios prestados. Pues como dice el maestro Francisco Ramirez Fonseca " La prima de antigüedad nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo.*

Es así como se define a la prima de antigüedad como una suma de dinero que recibe el trabajador de planta, cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin causa o cuando el rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón o cuando se dan otros supuestos legales.

El maestro De La Cueva, nos dice al respecto " La prima de antigüedad es el resultado del desgaste de las fuerzas del trabajador que contempladas como un ahorro se van acumulando año con año, de forma que al menos podrá disponer de una cantidad que le permita adquirir algún satisfactor especial. "

Ahora bien aunque es admisible esta definición, en lo particular no es del todo completa pues, existe el caso de que el trabajador haya fallecido, es pues criticable esta definición, dado que en este caso, la prima de antigüedad se pagara a sus beneficiarios como lo dispone nuestra Ley Federal del Trabajo.

Mas que decir conceptos acerca de lo que es la prima de antigüedad, debemos entender que es la prima de antigüedad, y así tenemos que es un derecho subjetivo, consistente en la facultad de los trabajadores de recibir un pago de 12 días de salario por el transcurso del tiempo de servicios prestados a la empresa.

B. ANALISIS DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

a0. PRIMA DE ANTIGUEDAD POR DESPIDO.

El articulo 162 en su francción III nos menciona: " La prima de antiguedad se pagara a los trabajadores que sean separados independientemente de la justificación o injustificación.

La disposición transcrita resulta suficientemente clara respecto a la procedencia del pago de dicha prima, dado que puede darse dos supuestos a saber:

1. despido justificado.
2. despido injustificado.

En el despido justificado tenemos que si el patrón despide al trabajador por una causa justificada, de acuerdo al artículo 47 de la ley federal del Trabajo, tendra que hacer el pago de la prima de antiguedad, dado que así lo menciona nuestra Ley, y lo confirma la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia firme que a continuación se transcribe, y que puede consultarse en la página 6, Segunda Parte de la Cuarta Sala para el año de 1976.

PRIMA DE ANTIGUEDAD. CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA.- La francción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser mas de quince para tener derecho al pago de prima de antiguedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Ahora bien en el caso del despido injustificado, tenemos una agravante para el patrón la cual obliga a pagar dicha prima, dado que, pienso que la intención del legislador al mencionar en la fracción III del artículo 162, que deba pagarse independientemente de la causa justificada o injustificada era la protección al trabajador, puesto que si el patrón decide despedir al trabajador, por " nada mas quitame estas pajas "., es de derecho que pague la prima de antigüedad, además de que se confirma con el criterio de jurisprudencia citada.

como se ve claramente en los dos supuestos anteriores vemos que no es requisito el tener quince años de servicios prestados por lo menos.

b). PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR RETIRO.

El artículo 162 en su fracción III, también dispone que la prima de antigüedad se pague a los trabajadores que se separen por causa justificada, esto es rescisión por causas imputables al patrón al patrón, aquí también se ve la intención del legislador para proteger al trabajador, puesto que si el patrón cae en el supuesto que nos marca la Ley en su artículo 51, es con mucha razón de que se le obligue al patrón a pagar dicha prima, y que también lo anterior se confirma con la tesis citada.

Cabe también que es de importancia mencionar que el requisito de 15 años de servicios prestados no es requisito indispensable para recibir dicho pago.

c). LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR TERMINACION.

" La prima de antigüedad se pagará , dispone la

fracción III del artículo 162 de la ley Federal del Trabajo, a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos". Para los demás casos de disolución de la relación de trabajo por terminación- disolución de la relación de trabajo por cualquier causa distinta al despido o al retiro- . La Ley no exige un mínimo de antigüedad para su procedencia.

Expresamente se encuentra prevista la procedencia del pago de la prima de antigüedad en las terminaciones de las relaciones de trabajo en los primeros 12 numerales siguientes:

1. Los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, tienen derecho a la prima de antigüedad, artículo 162 en su fracción III.
2. Por eximirse el patrón de reinstalar a los trabajadores que no están en contacto directo con el patrón, que no sean de confianza, domésticos ni eventuales, procede conforme a la fracción III del artículo 162 el pago de la prima de antigüedad.
3. En caso de muerte del trabajador, los beneficiarios tienen derecho a la prima de antigüedad, artículo 162 fracción V y artículo 501.
4. Por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que hagan imposible la prestación del trabajo. Dispone el artículo 54, que el trabajador tiene derecho a que se le pague la prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicios de conformidad con lo dispuesto por el artículo 162.

5. Cuando la terminación de las relaciones de trabajo se deban a fuerza mayor o al caso fortuito no imputable al patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos, los trabajadores tienen derecho a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, según lo dispone el artículo 436.

6. La incapacidad física o mental o muerte del patrón, que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa, la terminación de los trabajos, por disposición del artículo 434 en su fracción I se da por terminada la relación de trabajo, y como lo dispone el artículo 436, genera a favor del trabajador el derecho a recibir, la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios en los términos del artículo 162.

7. La inconstabilidad notoria y manifiesta de la explotación; es causa de terminación de las relaciones de trabajo, según lo dispone el artículo 434 en su fracción II. En tal caso el artículo 436 también preve el pago de la prima de antigüedad.

8. El agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva, además de dar por terminadas las relaciones de trabajo. Así lo expresa el artículo 434 en su fracción III, produce a favor de los trabajadores el derecho a recibir la prima de antigüedad, según lo dispone el artículo 436.

9. El artículo 436, también prescribe el pago de la prima de antigüedad, en los casos de terminación de las relaciones de trabajo por concurso o quiebra legalmente declaradas si la autoridad competente o los acreedores resuelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

10. A los trabajadores que por causa de implantación de nueva maquinaria que traiga como consecuencia la terminación de la relación de trabajo, por reducción de personal, tienen derecho a la prima de antigüedad, como lo dispone el artículo 439 de la Ley.

11. Los trabajadores reajustados por la implantación de nuevos procedimientos de trabajo, también dispone el artículo 439, tienen derecho a la prima de antigüedad.

12. Cuando el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado en los conflictos colectivos de naturaleza económica, dispone el artículo 947 en sus fracciones I y IV, la Junta dará por terminadas las relaciones de trabajo y lo condenará a pagar, entre otras prestaciones, la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Se considera que las siguientes formas de disolución de la relación de trabajo, el pago de la prima de antigüedad procede, aun cuando no está específicamente previsto por las razones siguientes:

a).- Como resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el artículo 162 de la ley, establece de manera general el pago de la prima de antigüedad por motivo de la terminación del contrato de trabajo.

b).- No se excluyeron esas formas de terminación, como expresamente se excluyeron de la regla general las terminaciones de trabajo por tiempo y obras determinadas y por inversión de capital determinado.

c).- Por analogía y mayoría de razón, como también lo resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

13. La Ley preve expresamente, como vimos en los artículos 53 fracción IV y 54, el pago de la prima de antigüedad por terminación de la relación de trabajo por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo no profesional. Por lo cual se considera que por analogía y mayoría de razón procede el pago de la prima de antigüedad por terminación de la relación de trabajo por incapacidad del trabajador permanente parcial o total (artículo 492 y 495), ocasionada por un riesgo de trabajo. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, así lo considero, en Jurisprudencia firme. *

14. Si bien es cierto que no se contemplo el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por aplicación de la Cláusula de Exclusión por separación, se tiene derecho, en este caso, a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad, puesto que es indudable que se esta en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del artículo 162, que de manera general establece el pago de la prima, con motivo de la terminación del contrato de trabajo. Ante una laguna de la Ley cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la Ley de la Materia, dado que se trata de un caso de terminación de contrato de trabajo en el que se asiste el derecho al trabajador a reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del trabajador.

Por otro lado, debe considerarse que en la especie la terminación del contrato obedece a una causa ajena a la relación laboral, dado que la aplicación de la cláusula sindical deriva de una conducta u omisión del actor, en cuanto a su vinculación con el sindicato a que pertenece y que aplico tal medida de acuerdo con el estatuto de la Organización Sindical.

15. conforme al artículo 934, es causa la terminación de las relaciones de trabajo. " La participación en una huelga ilícita. Ahora bien, por estar establecida una regla general, por no estar expresamente excluida y por analogía y mayoría de razón, se considera que cuando se presenta esta forma de terminación de las relaciones de trabajo procede el pago de la prima de antigüedad.

16. El no presentarse a reanudar las labores, dentro del término de 24 horas de haberse notificado que una huelga fue declarada inexistente por la Junta, (artículo 932, fracción I, II.), es causa de la terminación de la relaciones de trabajo, por lo cual, las razones de analogía mencionadas, da origen al pago de la prima de antigüedad.

17. Es motivo de terminación de las relaciones de trabajo, la negativa del trabajador de aceptar el laudo que condena a reinstalarlo (art. 519, fracc. III, seg, párrafo y art. 948 de la Ley). Ahora bien no se preve expresamente el pago de la prima de antigüedad por esta forma de terminación, pero se considera que, por las mismas razones ya mencionadas es procedente su reclamación de pago.

C LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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 doce días de salario por cada año de servicios;

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

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 observarán las normas siguientes:

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

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

los trabajadores que excedan de dicho porcentaje;

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

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 el artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

D. CASOS EN QUE PROCEDE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

La Ley federal del Trabajo, preve expresamente que procede el pago de la prima de antigüedad cuando se disuelve la relación de trabajo por:

DESPIDO
 RETIRO
 TERMINACION

Prima de antigüedad por despido (disolución de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador).

- a) con causa justificada.
- b) sin causa justificada.

Prima de antigüedad por retiro (disolución de la relación de trabajo por causas imputables al patrón).

- a) con causa justificada.

Prima de antigüedad por terminación (disolución de la relación de trabajo por causas distintas al despido o al retiro).

- a) Separacion Voluntaria.
- b) Eximirse de reinstalar
- c) Muerte del trabajador.
- d) Incapacidad física o mental o inhabilitación manifiesta del trabajador, que hagan imposible la prestación del trabajo por riesgo natural.
- e) Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

f) Incapacidad física o mental o muerte del patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

g) Incosteabilidad notoria y manifiesta de explotación.

h) agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

i) El concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente a los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos.

j) Implantación de nueva maquinaria.

k) Implantación de nuevos procedimientos de trabajo.

l) Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado en los conflictos colectivos de naturaleza económica.

ll) Incapacidad permanente parcial o total del trabajador por riesgos de trabajo.

m) Clausula de exclusión por separación.

n) Por participar en una huelga ilícita.

ñ) Abstenerse de o reanudar labores dentro de 24 horas después de haberse declarado inexistente una huelga.

o) Negativa de los trabajadores de aceptar el laudo.

CAPITULO SEXTO

INJUSTICIAS DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A) PRIMER PARRAFO.

" Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:...

Cuando se expidió la Ley del Trabajo de 1931, no se tenía una experiencia suficiente, ni existía una tradición importante, lo que explica la falta de precisión en sus normas. Sin embargo, gracias a los contratos colectivos, las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se fueron acomodando y afinando poco a poco los conceptos de dicha Ley por lo cual facilitó grandemente la redacción de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

La Ley del Trabajo de 1931 en sus artículos 26 fracción III y artículo 28, mencionaron los trabajos accidentales o temporales, que no excedieran de sesenta días, y dispusieron que no sería necesario en esos casos la forma escrita. La doctrina y la practica se orientaron en el sentido de que esos preceptos se refirían a un solo grupo de trabajos, a los que siguiendo una terminología general, principió a llamarse " Trabajo Eventual ", que es una excepción al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, que se opusieron al grupo denominado " Trabajo de Planta ".

En una ejecutoria la cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fijo el sentido de los conceptos de trabajadores de planta y los trabajadores eventuales. *
sindicato de trabajadores ferrocarrileros 2903/36/1*..3
deseptiembre de 1936.

" Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, unicamente que el servicio desempenado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podra ser consecuencia de que ocurran circunstancias especiales, lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijo; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo sera si solo ocurre por una circunstancia accidental, descompostura de una maquina de trabajo, que sera arreglada por un mecánico que fue llamado precisamente y exclusivamente para ese trabajo, sin que se sepa si volvera a ocupar a algun mecánico

Partiendo de las ideas de la Ejecutoria transcrita y con apoyo en los precedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los contratos colectivos de trabajo, la doctrina preciso los conceptos siguientes:

a) Los trabajadores de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, a aquellos sin cuya ejecución no podrian alcanzarse los fines de la negociación.

b) Los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir, que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o establecimiento, cuya falta provocaria la

la paralización o la misma muerte para estos.

c) Los trabajos de eventuales son aquellos a los cuales falta la características apuntadas.

d) Los trabajos de temporada provocaron fuertes polémicas; algunas actividades como la zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de turistas a los balnearios y otros aspectos que podrían citarse, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, circunstancias que llevo a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse de que eran trabajos eventuales. El movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos, argumentaron los trabajadores que lucharon; los trabajadores de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas, mas aún, son frecuentemente, como la hipótesis de los ingenios azucareros, la forma normal, única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que ser una actividad cíclica.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, nos habla de trabajo de planta, trabajo temporal, trabajo eventual; aunque estos dos últimos están contemplados bajo la denominación de trabajo por tiempo u obra determinada.

La nueva concepción de la Ley se manifestó en el campo de los trabajadores eventuales y produjo un cambio importante, primeramente porque desapareció la distinción entre contratos escritos y verbales, y en segundo lugar, porque el principio de que las condiciones de trabajo deben estipularse por escrito para todos los trabajadores, y por último y este es el importante, los trabajadores eventuales

pasaran a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo; en consecuencia, en el escrito de condiciones de trabajo deberán precisarse la causa o causas de la eventualidad del trabajo, y sino se hace de esa manera, se caería en la denominación de trabajo por tiempo indeterminado.

La definición de trabajo eventual se formula generalmente en forma negativa, y así decimos: que es aquel que no satisface los requisitos del trabajador de planta, y se puede agregar, que son los que no constituyen una necesidad permanente de la empresa.

El trabajador eventual es muy importante en cualquier empresa o establecimiento, y tan es así que sin él, las empresas o establecimientos no cumplirán sus metas u objetivos a lograr, en cuanto a productividad por temporadas se refiere, que traiga como consecuencia una pérdida de ingresos muy importantes.

Ahora bien aunque la Ley Federal del Trabajo lo protege en algunos artículos, muy claramente en los artículos 49 fracción v, artículo 156, 127 fracción VII, es criticable la Ley en cuanto a que aun a la fecha haga una distinción de trabajadores para el pago de la prima de antigüedad. Toda vez que en su artículo 127 fracción VII, establece: " Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa, cuando hayan trabajado sesenta días, durante el año por lo menos ".

Logicamente me atrevo a decir que esa participación en

dichas ganancias, es consecuencia de que el tiempo haya transcurrido (logicamente trabajando en la empresa), y por el hecho de haber participado en los factores de la productividad.

Creo que es de justicia que si el trabajador eventual se le hace participe de las utilidades de la empresa, cuando este haya trabajado durante sesenta días, por lo menos, con mayor razón debiera tomarse en cuenta a aquel trabajador que estuvo laborando por tiempo u obra determinada para el pago de la prima de antigüedad. Pues no encuentro razón o fundamento alguno en toda la Ley Federal del Trabajo, o en alguna otra ley, para que se le deje fuera de dicho pago, puesto que existen trabajadores eventuales, temporales (por tiempo u obra determinada), que se pasan en la empresa o establecimiento un largo tiempo de su vida, esto es que existen trabajadores por obra determinada que duran seis meses, cuatro meses, un año o mas, y nunca reciben su pago de la prima de antigüedad, incluso muchos se pasan trabajando toda su vida en determinada empresa solamente por temporadas, dejando un gran beneficio a la empresa o establecimiento.

INJUSTICIA EN SU FRACCION II.

B) La Ley Federal del Trabajo en su fracción II, nos menciona:

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

Primeramente haremos una breve exposición del concepto de salario, y algunas normas protectoras del mismo, para así después fundamentar el porque decimos de la injusticia del artículo 162 en su fracción II.

Y así encontramos que el maestro Guillermo Cabanellas, en su compendio de derecho laboral nos dice que el salario proviene del latín salarius, a su vez derivado de " sal " porque era costumbre antigua dar a las domesticas en pago una cierta cantidad de sal.

Para Euquerio Guerrero el salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.

El Maestro Mario de la Cueva nos dice: el salario es la suma de las retribuciones que recibe el hombre por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano, y es también el patrimonio material que le permitiera vivir en compañía de su familia, por lo tanto, es un patrimonio económico. Y concluye diciendo que el salario es : la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

Para algunos otros maestros del derecho laboral el salario

salario es la recompensa, retribución, las prestaciones, precio del trabajo, que es la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo, etc...

Nosotros creemos que el salario es el pago en dinero que recibe el trabajador como contraprestación, que debe pagar el patrón por el trabajo realizado.

La Ley Federal del Trabajo regula lo concerniente al salario en varios artículos, incluso en el artículo 82, establece la definición de salario diciendo " es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ".

Es de vital importancia mencionar algunos principios constitucionales que nos dice " Nadie podrá ser Obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, (art. 5 de nuestra carta magna).

Así también el artículo 123 de nuestra Constitución nos menciona en su fracción VI párrafo segundo " que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos...

"también nos menciona en su fracción VII " para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad".

En su fracción VIII dispone: el salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;

En su fracción X dispone que el salario deba pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido

hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Es así como nuestra Constitución nos menciona algunos conceptos que protegen a la retribución o salario que debiera percibir el trabajador.

También la Ley Federal del Trabajo nos menciona algunos artículos proteccionistas del salario, asimismo nos menciona como debe fijarse, la forma como se integra, la manera de ser.

Y así en su artículo 83 nos menciona : " El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

art. 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

art. 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomara en cuenta en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

art. 86. a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Art. 88. Los plazos para el pago del salario nunca podra ser mayor de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

También es importante mencionar otras normas igualmente protectoras del salario que nuestra Ley Federal del Trabajo menciona;

Art. 98. Los trabajadores dispondran libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que disvirtue este derecho sera nulo.

Art. 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Art. 104. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le de.

Art. 105. El salario de los trabajadores no sera objeto de compensación alguna.

Art. 106. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la Ley.

Art. 107. Esta prohibido la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Art. 108. El pago del salario se efectuara en el lugar en donde los trabajadores presten sus servicios.

Art. 112. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de las pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente, en beneficio de las personas señaladas en el art. 110 fracción V.

Art. 113. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten la garantía real, los fiscales y los a favor del IMSS.

Art. 114. Los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procedera al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Como muy claramente, en lo anteriormente expuesto, no se encuentra ni en la Constitución, ni en la Ley Federal del Trabajo, existen bases y/o razonamientos, en mi opinión, en los cuales se fundamente la limitación y/o prohibición, para que un trabajador deba ganar solamente una determinada cantidad en dinero como salario, por un trabajo desarrollado en una determinada empresa o establecimiento o cualquier patrón.

Esto es que no encontramos un tope de salario que deba ganar un trabajador y que sirva de base para pago de la Prima de antigüedad. Que aunque nos menciona el art. 162 de nuestra ley del trabajo, que se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486, a los cuales nos remitimos y que a la letra dice:

Art. 485. "La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podra ser inferior al salario mínimo".

Art. 486. "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe, excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerara esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo sera el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Creo que si es de justicia, y ademas asi nos lo marca nuestra Ley, que el salario que deba percibir un trabajador nunca debe ser menor al mínimo, ahora bien la injusticia se encuentra en la limitación (tope), a un salario mayor al doble del salario mínimo, esto es que algunos trabajadores debido a su experiencia y al tiempo prestado en determinada empresa o establecimiento, se encuentran con un salario mayor al doble del salario mínimo y que por circunstancias que el viene en determinado momento, deciden separarse de la empresa, y que debido a esa limitación se ven perjudicados en su pago de los salarios, esto es que se les hace un menoscabo en su salario. Ademas que el artículo 162 al remitirnos al artículo 486, encontramos que este artículo nos habla de las determinaciones de las indemnizaciones por riesgos de trabajo; a lo cual no se ve la relacion que existe o pueda existir con el pago de la Prima de Antigüedad. Puesto que los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que estan expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, (art.473).

Por otra parte la Prima de Antigüedad no es una indemnización que se le deba pagar al trabajador, es un derecho que nace y se acerca con el transcurso del tiempo.

Así también es una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, y que debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo que dure la relación del trabajo, y es por esto que no se encuentra relación alguna con el riesgo del trabajo.

Es por lo cual no es justo que se le reste al trabajador parte de su salario que ya se está devengando en el caso de que el trabajador perciba más de dos veces el salario mínimo, al momento de separarse, o sea separado de su trabajo.

INJUSTICIAS EN SU FRACCION III

La fracción III del mencionado artículo dispone:

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

Esta fracción expresa claramente a quienes se le debe pagar y que requisitos debe tener, en cuanto al tiempo, es por esto que haremos un análisis de la misma.

a). Separación voluntaria de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.

b). Así mismo 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.

A simple vista no se vio problema alguno, pero dado que esta era una prestación nueva, puesto que la Ley del trabajo de 1931 no la contemplaba, ya en su aplicación tuvo bastantes problemas, tan es así que hasta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fue criticada bastante, es por eso que se tratara de hacer una breve exposición de los pequeños problemas que se suscitaron en cuanto a esta fracción al inicio de su vigencia.

El artículo 162 en su fracción III dispone que se pagará a los trabajadores que se separen en forma

voluntaria siempre que se hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos, aquí no se encuentra problema alguno, tan es así que la Jurisprudencia y la Doctrina están de acuerdo en que para tener derecho a la prima de antigüedad por separación voluntaria, deben tener quince años cumplidos de servicios.

Así también son aceptadas y fundadas la Jurisprudencia y la Doctrina por lo que respecta al número de años de antigüedad requeridos para tener derecho a la prima de antigüedad por despido (rescisión por causas imputables al trabajador), por retiro (rescisión por causas imputables al patrón).

En su fracción III del dicho artículo, inmediatamente se estipulará que "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", se dispone, "Así mismo 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.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una primera tesis, sostuvo que el vocablo "asimismo", como adverbio de modo, relacionaba este último párrafo con el anterior y su significado era en el sentido de que: asimismo se pagará "la prima de antigüedad" a los trabajadores "que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido" siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.

Conforme a la anterior tesis, que al principio se considero acertada y fundada, para tener derecho a la prima de antigüedad por despido o retiro, así como por separación voluntaria, se requiere tener quince años cumplidos de antigüedad, por lo menos.

Mario de la Cueva critico la tesis anterior de la manera siguiente; "en su ejecutoria la Sala pretende hacer una interpretación que no nos atrevemos a llamar gramaticalmente sino "meramente verbalista", que no se caracteriza por su consecuencia gramatical, pues el adverbio de modo "asimismo" hace unicamente referencia a que la prima de be pagarse también a los trabajadores que sean separados o se separen con causa justificada, pero en manera alguna puede desprenderse de el que el pago se haga con limitación (tener quince años de servicios por lo menos), que se apoya en razones especificas para la hipótesis de la separación voluntaria".

(El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, editorial Porrúa, S.A., Mexico, pag b20.)

Posteriormente en forma inexplicablemente sin dar razón alguna y se cree que fue tomada en cuenta la anterior critica, la Suprema Corte de Justicia de la Nación cambio de criterio y sostiene la tesis Jurisprudencial siguiente: La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicio del trabajador, en caso de retiro voluntario, debe ser mas de quince años para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito, como dice la Ley- de una antigüedad de 15 años de servicios por lo menos, no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificacion o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada ".

(tesis jurisprudencial N. 2, del informe rendido por la cuarta sala en 1976, pag. 6..).

Dicho en otras palabras que no es exigible el requisito de 15 años de servicios para que surja el derecho al pago de la prima por despido o por retiro.

A pesar de que hubo muchas criticas para nuestro máximo tribunal en lo que respecta a la intepretación del artículo 162, puesto que dicho tribunal en el transcurso del tiempo ha seguido haciendo jurisprudencia en tal forma de que ha habido una mayor justicia para algunos trabajadores que se han visto en los supuestos que contiene dicha fracción III del artículo 162.

Pero independientemente de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación le haya hecho caso al maestro de la Cueva, para darle una interpretación mayor a dicho artículo, creo que es de JUSTicia y Equidad la manera en que lo ha hecho nuestro máximo tribunal.

Es por eso que me atrevo a decir que verdaderamente existe una injusticia en dicha fracción III del artículo 162, y que de no ser por algunas jurisprudencias que se han dictado en favor del trabajador se hayan obtenido una mejor protección para el trabajador.

Y digo es una injusticia, porque existen verdaderas razones, en mi forma de ver la fraccion III y el estado en que se encuentran muchos trabajadores que han dejado i siguen dejando parte de su vida en favor de la empresa o establecimiento.

Quizá las razones que encuentro para decir que existe una injusticia sean o parecieran absurdas, pero dado que el derecho laboral es protector de la clase obrera y en si el

derecho tiende a ser dinámico, además de que el artículo 162 desde su nacimiento ha sido muy criticable en su aplicación mi inquietud no deja de ser fundamentada.

En el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III, encontramos un término de años de servicios, para tener derecho el trabajador al pago de la prima de antigüedad en varios supuestos a saber:

1. Trabajadores que se separen voluntariamente del trabajo.
- 2.- Trabajadores que sean separados de su trabajo en forma justificada, (no se requiere años cumplidos para obtener el pago de la prima de antigüedad).
- 3.- Trabajadores que sean separados de su trabajo en forma injustificada (no se requiere años cumplidos, para obtener el pago de la prima de antigüedad).

Con los trabajadores que son separados en forma injustificada, no hay problema alguno, pues estos recibirán el pago de su prima de antigüedad, por los años que presto sus servicios, dado que el patrón decide rescindirle su contrato de trabajo y éste tendrá que pagar lo que le marque la Ley, esto es que en este supuesto el patrón tiene que pagar, por el tiempo que el trabajador estuvo a su servicio.

Ahora bien en cuanto a los trabajadores que sean separados de su empleo por causas a ellos, esto es por encontrarse en algún supuesto que nos marca el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, recibirán el pago de los 12 días por año de servicio, por todo el tiempo que duro la relación de trabajo y aun sin cumplir el año de servicio, esto es que recibirán la parte proporcional. En otras

palabras no es requisito indispensable el haber cumplido el término de quince años, por lo menos de servicios prestados. Aquí me atrevo a pensar que en esta fracción verdaderamente existe una contradicción, que ocasiona una desigualdad con el trabajador que decide separarse en forma voluntaria puesto que este tendrá que cumplir o haber cumplido quince años cuando menos de servicios prestados, y aquel trabajador que cae en un supuesto que nos menciona el artículo 4' de la Ley de la materia, no es requisito el término de quince años cuando menos de servicios, para obtener el pago de 12 días por año de servicios, durante todo el tiempo que duro la relación de trabajo. Además de que el trabajador, tiene más derecho de obtener el pago de la prima de antigüedad, que aquel que decide separarse en forma voluntaria a pesar de no haber ocasionado un daño a la patrón.

Además de que esto nos haría pensar en un absurdo, esto es que si un trabajador que desea separarse, pero que tiene una antigüedad de algunos años, pero sin haber cumplido el requisito de quince años, por lo menos, ocasione un daño a la empresa o establecimiento, y así obtener el pago de la prima de antigüedad, y por esta razón sea despedido, y el patrón tenga que hacer el pago de dicha prima.

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

Del estudio anterior se concluye lo siguiente:

Es de justicia y equidad que los trabajadores que aportan su esfuerzo al factor producción, tengan ya un patrimonio y este se vaya acrecentando con el transcurso del tiempo, como resultado de la gran parte de su vida que dejan en la empresa o establecimiento, esto con el fin de tener un ahorro económico del que puedan disponer al dejar de prestar sus servicios al patrón, además de que con esto se demuestra y/o se pretenda demostrar una igualdad de ganancias, que nunca se han reconocido, por parte de los patrones. Esto es que el patrón, siempre ha obtenido ganancias por el esfuerzo realizado del trabajador hacia su empresa.

Es por esto que no se justifica el privar del derecho a obtener el pago de la prima de antigüedad, a los trabajadores eventuales, puesto que así como los de planta obtienen el derecho a este pago con el solo transcurso del tiempo, de igual manera debiera ser igual con los trabajadores eventuales.

Así también no se encuentra justificación del requisito de quince años, por lo menos, puesto que la antigüedad se fundamenta con el solo transcurso del tiempo, y no está supeditado a ningún otro requisito que no sea el tiempo para ser tal.

Respecto al tope del salario que nos remite el artículo 162 en su fracción II, no es justificable, puesto que nos encontramos en contraposición con el principio proteccionista, que inspira a nuestro Derecho Laboral, dado que restringe al trabajador su derecho a obtener el salario que devenga en el momento del supuesto, en el momento de la separación del empleo.

Es por lo anteriormente estudiado y explicado, que mi inquietud basada en el anterior estudio y análisis de dicho artículo, me lleva a proponer la reformas al artículo 162 en sus fracciones I, II, III, de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

ARTICULO 162. Todo trabajador tiene derecho al pago de la Prima de Antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La Prima de Antigüedad consistirá en el importe de 18 días (dieciocho días), de salario, por cada año de servicios prestados, o en su caso a la parte proporcional al año de servicios prestados;

II. Para el pago de dicha prima, se estará al momento del último salario que hubiere estado devengando el trabajador.

111. La Prima de Antigüedad se pagará a los trabajadores, o en su caso a sus beneficiarios, independientemente de la causa que originen la terminación o rescisión del contrato o relación de trabajo.

IV.

a)

b)

c)

V.

VI

CAVAZOS Flores Baltazar.- EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA,
Edit. Trillas, México, 1981.

DE LA CUEVA Mario.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 11ª
ed., Tomo I, Edit. Porrúa S.A., México, 1988.

DE LA CUEVA Mario.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 4ª
ed., Tomo II, Edit. Porrúa S.A., México, 1986.

DE BUEN L. Nestor.- DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, Edit. Porrúa
S.A., México, 1986.

GOMES, Gottschaik y Bermudez.- CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO,
Tomo I, Cardenas, editor, México, 1979.

GOMES, Gottschaik y Bermudez.- CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO,
Tomo II, Cardenas, editor, México, 1979.

MUÑOS Ramon Roberto.- DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, Edit. Porrúa
S.A., México, 1976.

MUÑOS Ramon Roberto.- DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, Edit. Po-
rrúa S.A., México, 1983.

BRICEÑO Ruiz Alberto.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Edit. -
Karia, México, 1989.

RAMIREZ Fonseca Francisco.- LA PRIMERA ANTIGUEDAD, 8ª ed., -
Edit. Pac., México, 1989.

RAMIREZ Fonseca Francisco.- EL DESPIDO, 9ª ed., Edit. Pac., -
México, 1989.

BREÑA Garduño Francisco.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Edit. Karla
México, 1987.