

107 221
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO



**DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS
DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y
ORGANIZACIONES AUXILIARES**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:

ANDREA PEREZ GARCIA

MEXICO. D. F.

1002



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

T E M A .

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

CAPITULO I

- 1.- Antecedentes históricos del trabajo en general.
- 2.- Antecedentes de la Banca en México.
- 3.- Concepto de Instituciones de Crédito.
- 4.- Concepto de Organizaciones Auxiliares.

CAPITULO II

DEL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO.

CLASIFICACION.

- 1.- Permanentes.
- 2.- Temporales o eventuales.
- 3.- Selección y contratación.
- 4.- Puestos vacantes.
- 5.- Su remoción.

CAPITULO III

ESCALAFONES Y TABULADORES.

- 1.- Obligación de formularlos.
- 2.- Objetivos para verificar la capacidad y dedicación de los empleados.

CAPITULO IV

SALARIOS Y GRATIFICACIONES.

- 1.- Fijación y regulación.
- 2.- Sistema de retribución adicional.
- 3.- En caso de accidente o enfermedad profesional.

CAPITULO V

PRESTACIONES DE CARACTER ECONOMICO.

- 1.- A las empleadas que vayan a dar a luz.
- 2.- A la esposa o concubina del empleado, a sus hijos y sus ascendientes.
- 3.- Seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte.

CAPITULO VI

DEL TRABAJO, HORAS EXTRAS, VACACIONES Y DESPIDO.

- 1.- Jornada máxima.
- 2.- Control para determinarla.
- 3.- Control para determinar el tiempo extra, sus límites y forma de pago.
- 4.- Vacaciones.
- 5.- Despido.

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

El haber escogido este tema, obedece a la inquietud por conocer la situación laboral de los empleados bancarios, los cuales tienen determinadas limitaciones. No se les considera como trabajadores dentro de la Ley Federal del Trabajo, ya que no gozan de los derechos que ésta -- Ley otorga como son: el derecho de asociación sindical -- para el estudio y defensa de sus respectivos intereses; -- el derecho de huelga que es también otro aspecto muy importante en el campo laboral.

A pesar de ello tienen una serie de prestaciones que varía de acuerdo con la distinta capacidad económica de las instituciones.

Estos empleados son un aspecto muy importante en -- nuestro sistema económico, ya que son el eje en el campo de las finanzas y sin la actividad de ellos se pondría -- en peligro el desarrollo económico del país.

El problema de los empleados bancarios no debe quedar al margen de la Ley Federal del Trabajo, siempre y -- cuando al otorgarseles ciertos derechos no se lesione la economía nacional.

CAPITULO PRIMERO

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO.

El trabajo tiene su origen desde el hombre primitivo, al sentir él la necesidad de subsistir realizaba determinada actividad, ya que era el medio por el cual iba a obtener satisfactores, primero aparecen las actividades de los pastores nómadas, después las de los agricultores ya sedentarios.

"En general el estudio histórico del trabajo, como objeto de una prestación, ha carecido de interés para los doctrinarios del Derecho. El trabajo servil, el trabajo doméstico, el trabajo industrial son fases de una misma actividad cuya forma de presentarse varía en el tiempo".

DIVERSOS PERIODOS HISTORICOS.

"El trabajo servil y el doméstico proceden al del artesano y de uno y otro deriva el industrial. El trabajo manual, fue concebido en otras épocas como ocupación indigna de un ciudadano, al evolucionar llega a integrarse cierta organización industrial que reviste diferen--

tes formas, como son: trabajo familiar, trabajo servil, oficio, manufactura y trabajo a domicilio. Desde la antigüedad hasta la Revolución Industrial varios sistemas de organización se han desarrollado".(1)

"En la comunidad primitiva los niños de siete años en adelante acompañaban a los adultos en todos los trabajos, y recibían como recompensa iguales alimentos que otros". (2)

Como puede observarse, el trabajo ha sido desde el hombre primitivo una necesidad primordial para poder subsistir, y que aún los menores debían ganarse el alimento que consumían.

Más adelante con la esclavitud el trabajo es objeto de explotación que hace el fuerte del débil.

"En la antigüedad de acuerdo con el Código de Hammurabi, la sociedad estaba formada por hombres libres, esclavos y una clase intermedia llamada MUCHKINU; la esclavitud podía ser doméstica o patrimonial y ésta era voluntaria o involuntaria".

(1) Cabanellas Guillermo, Introducción al Estudio del Derecho Laboral, Volumen I, pp. 38 y 39.

(2) Ponce Anibal, Educación y Lucha de Clases, p. 27.

En Grecia el trabajo era indigno e impropio del ciudadano.

En Roma al igual que en Grecia el trabajo se consideraba impropio del ciudadano, y éste debía quedar a cargo de los esclavos.

En la Edad Media, aparecen las Corporaciones y los Gremios ya no se ve el trabajo como una cosa absurda e indigna para él que lo realiza. En esta época hay una relación de carácter personal. "El vasallaje obliga a prestaciones personales para con el amo, pero al mismo tiempo concede frente a éste, un derecho a protección y asistencia, creando así una mutua fidelidad".

"Las corporaciones formulaban sus propios Estatutos y Leyes internas.

Las Corporaciones tenían un carácter patronal, tienen personalidad jurídica y sus fuentes de ingreso eran: Multas, Cuotas, Donaciones, Rentas, Legados etc!(3)

La época moderna, comprende los siglos XVIII, después de la abolición del régimen corporativo, el siglo XIX y principio del siglo XX, caracterizado por la li -

(3) Sánchez Alvarado Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Primer Tomo, pp. 43-46.

bertad industrial.

Los Collegia Opificum, en Roma, y los Corps de Mé - tier en Francia, han sido antecedentes del Derecho del Trabajo, los primeros fueron de carácter religioso y mu tualista y los segundos, corporaciones de maestros, com pañeros y aprendices, semejantes a las confederaciones de propietarios en pequeño.

Por ello consideramos que el Derecho del Trabajo -- tiana su origen en tales colegios y asociaciones ya que la estructuración del Derecho Laboral obedeció a la br ilante idea de rescatar a los económicamente débiles de la esclavitud a la que se encontraban sometidos, "al de seo de terminar con la explotación del hombre por el -- hombre y a la necesidad de humanizar progresivamente -- las relaciones entre el capital y el trabajo".

Se puede afirmar que el Derecho del Trabajo surgió como un Derecho protector de la clase trabajadora, que se encontraba explotada no sólo por la ambición desmedida del capital sino también por el frío e inmutable -- principio de la autonomía de la voluntad.

"La Ley de la oferta y la demanda impedía que se establecieran justas condiciones de trabajo. El obrero, - para poder sobrevivir, tenía que aceptar los ofrecimientos muchas veces inhumanos que le hacían, basados en la libertad de la voluntad era la máxima ley de los contratos. No se obligaba al débil a que aceptara el trabajo propuesto, pero en realidad, si no lo aceptaba, corría el peligro de morir de hambre".

Pero la aparición del maquinismo trajo como consecuencia el desempleo, y esto para el obrero fué la ruina - ya que la única fuente de ingresos que tenía era su trabajo. También cambió la función de los trabajadores, -- creándose una minuciosa división de labores. Las condiciones de prestación de servicios en aquel tiempo eran pésimas, ya que no existía una legislación que protegiera la clase obrera. Ante tal situación los trabajadores decidieron defenderse de las injusticias del capitalismo, formando asociaciones de representación, los obreros lucharon para mejorar su situación, lo primero que demandaron fue la reducción de la jornada de trabajo.

Desde ese momento se puede hablar de un verdadero Derecho del Trabajo, que pugnaba por lograr el equilibrio de los factores de la producción, que trataba de asegurar a los obreros estabilidad en sus empleos y que buscaba, ante todo, prestaciones razonables que permitieran al trabajador una vida decorosa.

"El Parlamento inglés reconoció el derecho de asociación a los obreros que formaron las Trade Unions o sindicatos en 1824 y, con la llamada Revolución Cartista de 1842, se formuló un programa político, económico y social por el cual se exigía una legislación obrera que remediara los males comunes de la clase trabajadora⁽⁴⁾

En 1841 se dictó una Ley que reglamentó las prestaciones de servicios de las mujeres y los niños, y el 22 de marzo de ese mismo año se estableció una Ley de protección a la infancia.

El propósito de estas leyes era con el fin de proteger a las mujeres y a los menores, de los abusos de que eran víctimas. Esto nos hace suponer que ya en ese tiempo se pensaba en una legislación en favor de la clase

(4) Cavazos Flores Baltazar, Mater Et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo, pp. 31-33.

obrero, que siempre ha estado al margen del régimen capitalista.

En 1848, en Francia se inicia la Revolución Socialista en la que se sostienen tres objetivos fundamentales: 1.- El reconocimiento del Derecho a trabajar. 2.- Organización del trabajo y 3.- La creación de un Ministerio. Por la importancia de esta Revolución el Gobierno de ese país reconoce el Derecho a trabajar; se crearon también los Talleres Nacionales el 28 de febrero de ese mismo año.

"Merecen especial atención las conquistas obreras obtenidas por medio de la Lucha como son: La desaparición del intermediario o testaferro así como las agencias de colocación pagadas, siendo sustituidas por agencias gratuitas y estableciéndose la contratación directa. 2.- Se establece la jornada de trabajo de 10 horas en París y de 11 en las provincias".(5)

"Se tiene conocimiento que la lucha por la reducción de horas de trabajo empezó en Estados Unidos en 1803, - realizándose varias huelgas en las que pedía la disminu

(5) Sánchez Alvarado Alfredo, Op.Cit., pp. 50-51.

ción de horas de labor ya que era de 16 y 17. En 1832 -
estallaron huelgas en Nueva York, Filadelfia y Boston -
pidiendo una jornada de 10 horas, venciendo el movimien-
to en las dos primeras ciudades no así en la última. En
1840 el Presidente Martin Van Buren decretó la jornada-
de 10 horas para quienes trabajaran en el Gobierno Federa-
l. (6)

*En el año de 1869 en Alemania el Derecho Laboral tu-
vo gran trascendencia, dada que se organiza el Congreso
de EISENACH y nace el Partido Obrero Social Demócrata, -
además dicta Bismark la reglamentación más completa so-
bre trabajo, y por esta Ley quedaron insubsistentes las
sanciones que se imponían a todo el que se pronunciaba
por mejores condiciones de trabajo. También fué el crea-
dor de los seguros sociales. (7)

Por lo anterior se deduce que Bismark fué el autor-
de una Ley que favoreció a los obreros, que les permiti-
ó defender sus derechos, y con la creación de los se-
guros sociales contribuyó al mejoramiento de vida de --
los trabajadores.

(6) El Primer Congreso de Mayo, Centro de Estudios His-
tóricos del Movimiento Obrero Mexicano, pp.7-8.

(7) Sánchez Alvarado Alfredo, Instituciones del Dere-
cho del Trabajo, Op.Cit., p. 52.

"En esta forma el Derecho Laboral cobraba vida propia ya que se había emancipado del Derecho Civil. En Inglaterra para 1862, ya existía el primer contrato colectivo de trabajo, que rompía las reglas tradicionales -- del Derecho Civil y que garantizaba la existencia de un Derecho Laboral Autónomo, el Parlamento Inglés no daba por completa su aprobación, pero la veía como una necesidad urgente de la clase trabajadora".(8)

"En 1875 se pensaba que era necesaria la formación de fuertes organismos obreros ya que sin éstos la clase trabajadora no podía ejercer influencia alguna en la -- marcha de los negocios públicos".

Bismark vio como una amenaza las Asociaciones Profesionales, por lo que el 21 de Octubre de 1878, dictó la Ley Antisocialista, prohibiéndose las Asociaciones o Sociedades que tuvieran como finalidad el derrocamiento -- del orden Político, quedando disueltos los Sindicatos -- Social-Demócratas. Pero la reacción de los trabajadores no se hizo esperar por lo que el Emperador Guillermo I -- en 1881 dió a conocer a los obreros alemanes el estable

(8) Cavazos Flores Baltazar, Mater Et Magistra y la -- Evolución del Derecho del Trabajo, Op.Cit., p. 33.

cimiento de un Seguro Social, haciéndoles notar que era más importante el futuro que el presente; que los obreros debían tener garantizada su existencia en las diferentes situaciones que pudieran presentárselas, al verse impedidos para trabajar sin su culpa." Así en 1883 se crea el Seguro sobre enfermedades, en 1884 sobre accidentes y en 1889 sobre vejez e invalidez, recopilándose todos estos seguros en el Código Federal de Seguros Sociales en 1911, extendiéndose los beneficios a los Empleados*.

Por lo anterior podemos darnos cuenta que ya en esa época se pensaba en el porvenir del trabajador, aunque se puede asegurar que tales prestaciones no se llevaron a cabo en forma positiva.

Pero a pesar de todos esos Seguros, en 1889 en Alemania estalla la Gran Huelga Minera que afectó a más de 100.000 trabajadores. El 4 de febrero de 1890 Guillermo II convoca a un Congreso de Derecho Industrial informado de las bases de una Legislación a efecto de revisar la Ley de 1869, la que debía contener lo siguiente: "un deg

canso semanal, la fijación de una jornada máxima, mejores condiciones de trabajo, protección para mujeres y menores y la creación de Consejos de vigilancia integrados por trabajadores".

En 1890 el 20 de Marzo renuncia Bismarck. El 21 de julio se crean los Tribunales Laborales para resolver problemas individuales de los obreros.

"El 4 de agosto de 1914 se suspendió por Decreto la Vigencia de la Legislación del Trabajo, el 22 de junio de 1916 se derogó la prohibición para formar asociaciones, así mismo se estableció la formación de Comités de Trabajadores y Empleados, precursores inmediatos de los Consejos de Empresas. En el año de 1918 las Organizaciones de Patrones y trabajadores reconocen recíprocamente su personalidad y llegan al acuerdo de substituir los Contratos Individuales por Contratos Colectivos. El 11 de agosto de 1919 se promulga por la Asamblea Nacional la CONSTITUCION DE WEIMAR".(9)

(9) Sánchez Alvarado Alfredo, Op.Cit., P. 52-53.

ANTECEDENTES DE LA BANCA EN MEXICO.

En los primeros tiempos de la época colonial no hubo en México bancos especializados. Las funciones bancarias las ejercían los mercaderes, principalmente los que negociaban con plata. Estos recibían dinero en custodia o depósito, y empleaban el capital depositado en la compra de plata, y de mercancía, o la emprendían en el trabajo de minas o surtimiento de tiendas para avío de ellas, y rescate de la plata, o para otros negocios lucrosos, y así el depósito se convertía en irregular - por todo esto el depositario estaba obligado a pagar intereses, usuras o réditos. En esta forma se desarrollaba la función bancaria por los comerciantes.

En la época colonial existieron varios bancos particulares que operaron dando avíos a los mineros. "El primer banco público fue el Banco de Avío de Minas, fundado por Carlos III que operó hasta los primeros años de la independencia, en auxilio de la minería y con aplicación del mexicanísimo crédito de avío".

El Nacional Monte de Piedad fundado por Real Cédula en Aranjuez el 2 de junio de 1774, efectuaba funciones-

bancarias. Es la más antigua institución bancaria mexicana.

El Monte fue el primer banco que emitió billetes, - los que tenían la redacción de recibos de depósito; - - eran verdaderos billetes de banco.

Durante el período independiente, la materia bancaria se consideró como jurisdicción local, y algunos Estados como Tabasco promulgaron su Código de Comercio, y otros entre ellos Chihuahua, dieron prerrogativas para la fundación de Bancos, que no llegaron a tener importancia.

En 1864 se estableció el Banco de Londres, México y Sudamérica, como sucursal de la sociedad inglesa del mismo nombre. Este banco, después de varias transformaciones, funciona todavía bajo el nombre de Banco de Londres México, S.A., es el decano de la banca privada nacional.

En 1881, se otorgó al comisionado del Banco-Egipcio, de París, concesión para establecer el Banco Nacional Mexicano, que de Nacional no tiene más que el nom--

bre, se fusionó con el Banco Mercantil Mexicano (establecido en 1882 sin prerrogativa), adquirió los derechos del Banco de Empleados (establecido en 1883) y se convirtió en el actual Banco Nacional de México, S.A.⁽¹⁰⁾

Al constituirse México en una Nación soberana e independiente, hasta 1897, las instituciones de Crédito no habían desempeñado ningún papel importante, ni tuvieron influencia sobre la economía del país.

El Banco de Avío, se fundó por un decreto expedido por el gobierno del Presidente Bustamante, el 16 de octubre de 1830, el autor de ese proyecto fue el Lic. Dn Lucas Alamán, siendo en ese momento Ministro de Relaciones Exteriores. La finalidad del Banco fue fomentar la industria textil, por medio de la importación de maquinaria, para venderla al costo a los industriales, - concediéndoles asimismo préstamos de avío a un bajo interés del 5% anual.

El Banco operó 12 años y fue extinguido por un decreto del presidente Santa-Anna, el 23 de septiembre de 1842. En este decreto se manifiestan los motivos --

(10) Corvantes Ahumada Raúl, Títulos y Operaciones de Crédito, pp. 215-216.

por lo que el banco feneció; primero porque no llegó a recibir el capital de \$1.000,000, destinado por la necesidad que el gobierno tuvo de sus fondos para guardar el orden, la libertad y la independencia; y segundo por que el capital que se prestó en avío, no fue debidamente garantizado, se destinó a otras actividades y nunca se recuperó.

El segundo banco se fundó en 1837 y fue el Banco Nacional de Amortizaciones. En el año que se fundó el banco, la moneda de cobre había alcanzado una circulación excesiva, aumentada por constantes alteraciones, lo que la desvalorizaba frente a las otras monedas circulantes, en detrimento de las clases más pobres y numerosas de la población, cuyos salarios no excedían de 30 centavos y que tenían que ser recibidas en la desacreditada moneda de cobre.

Para solucionar este problema se fundó el Banco de Amortización, por Ley del 17 de enero de 1837, con la finalidad de amortizar la moneda de cobre. "Para fondos de amortización se adjudicaron al banco todos los bienes-

raíces de propiedad nacional, los créditos vencidos del erario hasta 1836, los productos de la renta del tabaco, las contribuciones rurales y urbanas de un año en varios Estados, las multas a los monederos falsos, la nueva moneda que se acuñaría en sustitución de la corriente y algunos otros ingresos de menor importancia; además se autorizaba a la institución a contratar un empréstito - hasta por \$4.000,000.00".

Desde que el banco comenzó a operar, en lugar de -- cumplir con el decreto citado, rebajó el valor nominal de la moneda; un año después se embarcó en la contratación de un préstamo de \$6.000,000, "y se le impuso además, por una nueva ley, la obligación de satisfacer los presupuestos mensuales del Congreso". En ese aspecto se le dieron repetidas facultades para contratar préstamos con la finalidad de sufragar la insuficiencia del erario, transformándose en una agencia de empréstitos del Gobierno. A pesar de todo se le dieron facultades al -- banco para emitir cédulas, abonando un interés de 18% - anual, los capitales particulares no concurrieron a su adquisición.

También por un decreto del General Santa-Anna con -
cluyó el Banco Nacional de Amortización de La Moneda -
de Cobre, el 6 de diciembre de 1841?(II)

Se puede decir que los dos mencionados bancos los -
creó el Estado para sustituir a la iniciativa privada -
por instituciones oficiales, pero no llegaron a alcan -
zar el objetivo deseado, ya sea por la mala administra -
ción u organización, que tuvieron no consiguieron la fi -
nalidad que se propusieron; porque en lugar de obtener -
útilidades, tenían pérdidas y ésto fue lo que hizo que -
esos bancos fenecieran.

(II) Manero Antonio, La Revolución Bancaria en México,
pp. 3-5.

CONCEPTO DE INSTITUCIONES DE CREDITO.

BANCO.- Las instituciones de crédito o bancos son empresas que tienen por objeto el ejercicio usual de la banca y del crédito. Así lo dispone el artículo 1o. de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Primordialmente se caracterizan por desarrollar actividades de intermediación en el crédito: "actividad intermediaria entre el capital que busca colocación y el trabajo que lo reclama y pide medios para una aplicación productiva" (Gay de Montella). La misión principal de los bancos estriba en actuar como intermediarios en el crédito, centralizando primero los capitales dispersos que se encuentran disponibles, y redistribuyéndolos después en operaciones de crédito a favor de quienes necesitan el auxilio del caudal para producir⁽¹²⁾.

Después de este concepto se concluye que los Bancos son los medios legales que se utilizan, ya sea para invertir o para obtener el capital que se necesita, pero siempre con la finalidad de percibir algún beneficio, - para quien lo invierte y para él que lo requiera.

(12) De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, pp. 64-65.

CONCEPTO DE ORGANIZACIONES AUXILIARES.

Concepto legal.- Se reputan instituciones y organizaciones auxiliares nacionales de crédito las constituidas con participación del Gobierno Federal o en las cuales éste se reserve el derecho de designar la mayoría del Consejo de Administración o de la Junta Directiva, o de aprobar o vetar los acuerdos que la Asamblea o el Consejo adopten.

"Se faculta en forma exclusiva a la Secretaría de Hacienda la adopción de todas las medidas relativas a la creación, y funcionamiento de las instituciones nacionales de crédito y se declara que dicha Secretaría es la autorizada en todo cuanto se refiera a las demás instituciones de crédito y organizaciones auxiliares".

"Para dedicarse al ejercicio de la banca y del crédito, se requiere prerrogativa del Gobierno Federal, a quien discrecionalmente corresponde acordar, por conducto de la Secretaría de Hacienda, escuchando la opinión de la Comisión Nacional Bancaria y del Banco de México"⁽¹³⁾

(13) González Díaz Lombardo Francisco, El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, p. 273.

Las Organizaciones Auxiliares de Crédito, son instituciones agregadas a los Bancos que tienen determinadas funciones como: Almacenes Generales de Depósito, Bolsas de Valores, Uniones de Crédito e Instituciones de Fianzas.

Los almacenes generales de depósito tienen la función de conservación de bienes o mercancías y la expedición de certificados de depósito y bonos de prenda.

Las Bolsas de valores tienen la finalidad de inscribir los títulos o valores que puedan ser objeto de operación en la bolsa.

Por lo antes expuesto se deduce que estas instituciones son adicionales a los bancos pero con actividades especiales, ya que el banco su principal función es la inversión del capital en sus diferentes formas; y las organizaciones auxiliares de crédito, la custodia de bienes, títulos o valores.

CAPITULO SEGUNDO.

DEL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO.

CLASIFICACION

Conceptos de Trabajo de Planta y Eventual en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

1.- En varias ocasiones se había ocupado la Corte de definir el Concepto de Trabajo eventual en oposición al de planta, pero fué en la ejecutoria de 3 de septiembre de 1936, Toca 2903/36/la., Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, que planteó un criterio que ha venido a ser terminante en nuestro derecho.

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, -

que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; -- así, por ejemplo, el servicio que preste una persona -- dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, -- se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios". (14)

De la anterior se deduce que el trabajo de planta es la actividad que realiza el trabajador, en forma -- constante sin interrupción, como lo manifiesta el párrafo antes expuesto, que el servicio debe ser por períodos de tiempo fijos, pero esto no quiere decir que el trabajo sea de todos los días ni con 8 horas de labor, sino que el servicio sea continuo de 2 o 3 perio-

(14) De La Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Décima Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1969, pp. 761-762.

dos a la semana, pero que siempre se esta prestando en esa empresa.

La ejecutoria de la Cuarta Sala resolvió en definitiva el problema y aún cuando no se mencionan en su texto, sirvió para interpretar los artículos 26 fracción III y 28 de la Ley: "Por trabajo de planta debe entenderse toda función necesaria y permanente en la empresa" por lo que se concluye que son esenciales los elementos de necesidad y permanencia, para que se caracteriza al trabajador de planta, y que por lo contrario faltando alguno de ellos, el trabajo será eventual. El ejemplo contenido en la ejecutoria de la Corte aclara el tema, pues la reparación de una máquina es un trabajo necesario, más no permanente, una vez terminado, libera al obrero de la negociación, no siendo obligatorio por parte de la empresa volver a ocupar sus servicios.

"Sólo es necesaria una precisión: La fracción III del artículo 26 de la Ley no debe hacer pensar que los trabajadores eventuales son aquellos que durán menos de sesenta días, pues la necesidad accidental de una emprg

sa puede prolongarse por más tiempo".(15)

Lo que el artículo establece es que cuando el trabajo casual de una compañía pueda desarrollarse en un lapso de tiempo menor, el contrato puede ser verbal y que, cuando exceda de sesenta días, deberá redactarse por escrito, en ese caso se puede afirmar que no es el tiempo lo que distingue al trabajo eventual del de planta.

TRABAJOS DE TEMPORADA

Hay dos clasificaciones: una la que señala la ejecutoria de la Corte y la otra es la de Barassi; a la cual no nos adherimos por lo siguiente: de acuerdo con la tesis de la Corte, para la existencia de un trabajo de planta, se exigen dos requisitos: necesidad y permanencia; pero no siempre estas circunstancias son indispensables para la existencia de un trabajo de planta; porque si analizamos algunos casos nos damos cuenta que no siempre se cumplen estas formalidades por ejemplo, en el trabajo de la agricultura, en estas labores sólo se requieren los servicios de los jornaleros determinada

(15) De La Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit., p. 762.

estación del año, y no por eso dejan de ser trabajos -- permanentes, lo mismo sucede en las empresas donde las necesidades de estas o de algún puesto que sólo requiera la atención de una o dos veces por semana del trabajador. Entonces el error de Barassi es el mismo que señala la ejecutoria de la Corte, al manifestar que permanencia significa continuidad absoluta, esto es, trabajo diario, lo que no es verdad por lo que acabamos de manifestar con antelación.

Por otra parte, Barassi considera como trabajo eventual, a los trabajos de temporada y aquellos que son -- causadas por un aumento en la demanda de productos, comparación que no tiene fundamento alguno, porque en las labores de temporada, la necesidad de la empresa es permanente, aunque no precisamente continua, en cambio en el otro caso, los servicios de los trabajadores serán -- eventuales es decir que concluido el aumento en la demanda de la producción, el trabajo de aquellos termina, sin saber si volverán a ser utilizados sus servicios, -- mientras que en las labores de temporada, cada año, vol

verá el campesino a ocupar su puesto.

La diferenciación entre trabajos eventuales y trabajos de temporada tiene gran importancia por la obligación de los patronos de utilizar, cada año, a los mismos trabajadores que prestan sus servicios en la temporada anterior. En cambio en los trabajos eventuales eso no existe.

Entre los trabajos de temporada y los eventuales hay una discrepancia porque en los primeros los patronos tienen la obligación de utilizar cada año a los mismos operarios que prestaron sus servicios la temporada anterior. En cambio en los obreros eventuales esto no existe, pues sólo podrá fundarse en la fracción I del artículo III de la Ley, según la cual en igualdad de condiciones, deben dar preferencia los patronos a los trabajadores que le hayan servido satisfactoriamente con antelación, obligación difícil de cumplir, ya que por la eventualidad del trabajo, el obrero no podría esperar diariamente una nueva oportunidad de este tipo de trabajo. Los trabajos de temporada, empiezan cada --

año en la misma época, en este caso si los trabajadores se presentan puntualmente los patronos están obligados a utilizar los servicios de esos obreros.

La conclusión que se desprende de lo expuesto es -- que la relación jurídica, en los trabajos eventuales, -- finaliza con la terminación del servicio, en cambio en los trabajos de temporada subsiste la relación indefini- damente, para la prestación de un servicio anual.

"El contrato - Ley de la industria azucarera, vigente desde el mes de noviembre de 1953 y con duración hasta el 6 de julio de 1955, "en su artículo 21, clasifica las labores de la industria en dos ciclos, zafras de azúcar, de alcohol y similares y reparación o preparación y propone tres categorías de trabajadores, titulares de planta permanentes, titulares de planta temporales y eventuales". (16)

"En cuanto a la duración de las labores, los trabajadores se clasifican en la siguiente forma: a) Titulares de planta permanentes; Son los trabajadores que cubren un mismo puesto todos los días laborables del año, así-

(16) De La Cueva Maria, Derecho Mexicano del Trabajo, - Op. cit., p. 763.

como aquellos con derecho a prestar sus servicios en el ciclo de zafra y en el ciclo de reparación o preparación, aun cuando desempeñen diferentes puestos; b) Titulares de planta temporales: Son los trabajadores que laboran en uno o en diversos puestos fijos únicamente durante el ciclo de zafra o en el reparación o preparación;- c) Eventuales: Los trabajadores que se hagan necesarios durante cualesquiera de los dos ciclos en labores accidentales o transitorias". (17)

De lo establecido anteriormente se deriva que, los trabajadores temporales son obreros de planta ya sea -- que se presenten a laborar diariamente o cada temporada de zafra, pero en los dos casos el patrón está obligado a respetar los derechos de los trabajadores de planta.- En cambio los obreros eventuales sólo prestan su servicio cuando es necesario en cualquiera de los dos ciclos y en esta circunstancia no hay ninguna obligación para el patrono, por ser este un trabajo accidental o transitorio.

(17) De La Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo,- Op. cit., p. 764.

CLASIFICACION QUE HACE EL CONTRATO DE TRABAJO DE FIP, -
S.A. DE C.V.

Cláusula 9a.- "Todo Trabajador que ingrese al servicio de la Empresa, estará sujeto a un término de prueba de 30 días, dentro del cual si sus servicios o su conducta no son satisfactorios a juicio de la Empresa, ésta dará por terminado el Contrato de Trabajo sin responsabilidad de su parte; igualmente el Trabajador tendrá derecho dentro del mismo período a dar por terminado el Contrato de Trabajo, sin responsabilidad de su parte si a su juicio no le satisfacen las condiciones de la prestación de servicios".

Si transcurrido el término de prueba ninguna de las partes da por terminado el Contrato, éste se entenderá celebrado por tiempo indefinido, y en este caso el trabajador se considerará como de planta en el puesto respectivo, a menos que al ser contratado se haya pactado que la duración de la relación de trabajo sea por tiempo definido, para obra determinada o para una suplencia; en estas circunstancias si después del período de prue-

ba el obrero sigue prestando sus servicios el Contrato se entenderá celebrado por tiempo definido fijado en la contratación o hasta la conclusión de la obra determinada.

10a.- "Cuando la Empresa vaya a utilizar Trabajadores eventuales lo hará contratándolos, según el caso, - para obra determinada, por tiempo definido o para una - suplencia. Los trabajadores contratados como eventuales también estarán sujetos a un período de prueba en los - términos de la Cláusula inmediata anterior". (18)

De lo estipulado con anterioridad, vemos que es muy conveniente para ambas partes un período a prueba, porque así decidirán con más firmeza sobre el contrato que va a regir las relaciones laborales, que además para el trabajador es beneficioso ya que en un corto tiempo como es el término de 30 días si cumple debidamente con sus obligaciones podrá obtener un puesto de planta, cosa que en otras empresas tendría que esperar años para poder adquirir ese derecho, en cambio en esta empresa - el plazo es breve para saber si el trabajador lo será -

(18) FIP, S.A., de C.V., Contrato Colectivo de Trabajo, 1980-1982, Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Metálica en General de la República Mexicana., F.O.D.F., p.3.

por tiempo indefinido o por lo contrario terminará al finalizar el período mencionado.

CLASIFICACION QUE ESTIPULA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO; EN LA CLASUSULA 6 DEFINICIONES XXII Y XXIII.

XXII.- "Puesto de Planta: Todo puesto permanente -- que es necesario para la explotación y desarrollo de la Empresa en cualquiera de sus actividades, y que con tal carácter es asignado al trabajador".

XXIII.- "Puestos Temporales: Los que no sean de -- planta. Los de nueva creación que sin contravenir la definición anterior, se convengan entre Empresa y Sindicato". (19)

Considero que la clasificación anterior, no es la -- suficientemente explícita, porque está mencionando al -- puesto de planta, más no la forma o las condiciones de -- como el trabajador podrá adquirir ese puesto, o la planta en esa Empresa. En cuanto a los puestos temporales --

(19) Ferrocarriles Nacionales de México, Contrato Co -- lectivo de Trabajo, Rama de Oficinas, México, D.F., -- lo. de Octubre de 1978, p. 20.

se refiere, no estoy de acuerdo que sean los de nueva creación, porque habrá puestos de esta categoría que -- perduren por tiempo indefinido ya que cuando se establece un nuevo empleo, es porque es necesario para la buena marcha de la empresa y si es así no podría ser temporal.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

EL REGLAMENTO ESTABLECE LO SIGUIENTE:

Artículo 2o.- "Tienen la calidad de empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares -- las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten labores bajo su dirección". (20)

Este artículo está mencionando que tienen la calidad de empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares las personas que tengan contrato-

(20) Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, México, - D.F., 10 de septiembre de 1979, Banco de México, S.A. Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, p. I.

individual con dicha empresa, y que trabajen de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana. ¿ Pero cuál es el número de horas obligatorio a la semana?, porque así como lo está manifestando el artículo podría darse el caso de obligar a los empleados a laborar más horas de lo que estipula la Ley Federal de Trabajo, ya que el artículo antes mencionado no determina con exactitud el número de horas, y podría incurrirse en violaciones contra los derechos del trabajador.

Artículo 3o.- "El personal de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares se clasificará como sigue:

- a) Permanente
- b) Temporal o eventual.

El personal permanente estará sujeto a los escalafones y tabuladores de las instituciones u organizaciones, en los términos del Capítulo II de este reglamento".

El artículo 3o de el Reglamento mencionado hace la clasificación de los empleados en: Permanentes, --

temporales y eventuales, pero no menciona quienes tienen la calidad de permanentes y quienes de temporales. Por otro lado creo que es lógico y natural que los empleados permanentes estén sujetos a escalafones y tabuladores, puesto que son trabajadores que deben ser considerados de planta.

El personal temporal o eventual se someterá en cuanto a sus obligaciones y derechos por lo establecido en los contratos respectivos y por las disposiciones legales aplicables.

Las instituciones y organizaciones sólo podrán celebrar contratos de trabajo eventuales o temporales, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a desempeñar o cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro empleado.

"Si vencido el término que se hubiese fijado en el contrato subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia". (21)

(21) Reglamento de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, Op.cit., p.2.

Los empleados eventuales o temporales, tendrán derecho a las prestaciones que estipula el presente reglamento, conforme a la naturaleza de su cargo, de acuerdo con los principios estatuidos en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anteriormente mencionado nos damos cuenta que en estas instituciones, los empleados temporales o eventuales disfrutan de las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, cosa que en otras empresas no, ya que se trata de trabajadores que sólo estarán por tiempo definido y casi por lo general ese tiempo es corto.

Artículo 4o.- "Las instituciones y organizaciones seleccionarán y contratarán libremente su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados, ajustándose a las prevenciones de este reglamento, y en lo no previsto, a las relativas de las leyes sobre la materia".

Artículo 6o.- "De acuerdo con las normas que establezca la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, las

instituciones y organizaciones deberán mantener un servicio del empleo para cubrir sus necesidades y facilitar la ocupación de su personal, con las siguientes funciones:

a).- Centralizar datos sobre vacantes, puestos de nueva creación y solicitudes de empleo;

b).- Dirigir a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos vacantes;

c).- Practicar estudios para determinar las causas de desempleo y formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo en la rama bancaria".

Artículo 9o.- "Los puestos que queden vacantes en las instituciones y organizaciones auxiliares, serán ocupados por el empleado de la categoría inmediata inferior, siempre que reúna los requisitos necesarios para el desempeño del puesto. Si hubiere varios, será designado el más capaz; y en igualdad de capacidades y antigüedad, la designación se hará por sorteo".

Artículo 16.- "En los contratos de trabajo se espe

cificará el lugar en que va a trabajar el empleado, y de ese lugar no podrá ser removido sin su propio consentimiento, manifestado por escrito*.

Esta disposición no tendrá efecto alguno para empleados cuyo contrato de trabajo se refiera a cargos que requieran movilización continua, como inspectores.

Artículo 17.- "Las instituciones y organizaciones podrán remover a su personal, de acuerdo con sus necesidades y grado de confianza que tenga en cada empleado. En todo caso, toda remoción debe hacerse a otro puesto en que se disfrute, cuando menos, de igual salario y categoría". (22)

Por lo manifestado en el artículo anterior, casi por lo general cuando se efectúa la remoción de un empleado en una empresa es para mejorarlo, por que ese cambio se hace por las necesidades que tenga la empresa o la institución en este caso; en cuanto a las funciones que realice ese empleado, y por convenir así a la institución; porque el trabajador no está obligado a aceptar un cambio que no lo beneficie sino por el --

(22) Reglamento de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, Op.cit., p.6.

contrario lo va a perjudicar, así por ejemplo al empleado lo remueven a un lugar más lejos de donde labora actualmente, con la misma categoría y el mismo salario, - en este caso no podrían obligarlo a admitir dicho movimiento.

DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 154.- "Los patrones estarán obligados a - preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén". (23)

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

(23) Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980 43a Edición, Editorial Porrúa, S.A., p. 102.

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

Por lo expuesto en este artículo el derecho de preferencia es muy razonable, pero se llevaría a cabo cuando no exista un reglamento en la empresa o un contrato de trabajo, porque en el caso de las instituciones de crédito que tienen su propio reglamento no sería posible, ya que los empleados se regirán a lo dispuesto en dicho reglamento, o cuando exista contrato se sujetarán a las cláusulas que éste contenga; en cuanto a las instituciones de crédito no se puede hablar de estatuto sindical ya que éstas no lo están.

Artículo 155.- "Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos, si presentaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud."

Artículo 156.- "De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los-

que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa".

Artículo 157.- El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

Artículo 158.- Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones en-

te la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 159.- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumple con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

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

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse las ascensos.

Artículo 160.- Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior.

Artículo 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que derivan de su

antigüedad.

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

Artículo 162.- "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 esta -
rá a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III.- La prima de antigüedad se pagará a los traba -
jadores que se separen voluntariamente de su empleo, si
empre 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 em -
pleo, independientemente de la justificación o injusti -
ficación del despido;

IV.- Para el pago de la prima en los casos de reti -
ro voluntario de los trabajadores, se observarán las --

normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o 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 este -

artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda". (24)

En cuanto a los artículos que acabamos de referirnos sería muy conveniente que se adicionaran al reglamento de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, ya que éste no menciona algunos derechos que deben gozar sus empleados, y con los citados artículos de la Ley Federal de Trabajo, se complementaría mejor ese reglamento.

(24) Trueba Urbina Alberto,, Trueba Barrea Jorge, Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma procesal de 1980 - Op.cit., pp. 103-107.

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

ESCALAFONES Y TABULADORES

Derechos de Escalafón, en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petroleros Mexicanos.

CLAUSULA 16.- "Patrón y sindicato procederán a revisar el Reglamento de Escalafones para adaptarlo a las modalidades del presente contrato, y con base en éste y en el reglamento revisado, la comisión mixta respectiva ajustará los escalafones existentes y formulará los que estén pendientes de elaborarse.

Para este efecto, la Comisión Mixta Nacional de Escalafones quedará integrada por un representante del --sindicato por cada una de las zonas norte, centro y sur en que está dividida la industria petrolera y cuatro asesores; uno de la rama de marina y tres que serán nombrados por el Comité Ejecutivo General del S.T.P.R.M. y dos representantes de Petroleros Mexicanos.

La comisión a que se hace referencia se asesorará - en cada uno de los diversos centros de trabajo por un -

representante del Comité Ejecutivo Local y el jefe del Departamento de Personal de la unidad respectiva*.

CLAUSULA 17.- El patron publicará los escalafones - relativos a cada departamento, fijéndolos en lugares vi sibles para los trabajadores interesados, dentro de un término no mayor de 90 ~~noventa~~ días, a partir de la fecha en que entre en vigor este contrato.

Asimismo, cada tres meses, el patrón se obliga a ha cer la publicación de los cambios o movimientos efectua dos en la situación de los trabajadores, que causen modificación en los escalafones.

De los escalafones publicados, así como de las modi ficaciones periódicas de los mismos, el patrón enviará copia al Ejecutivo General del sindicato, a los de las secciones, delegaciones o subdelegaciones, así como a los delegados o representantes sindicales de los departamentos a que pertenezcan los trabajadores enlistados.

Los trabajadores a través del sindicato, podrán deducir inconformidad contra la estimación de sus dere chos que se exprese en aquellas publicaciones de escala

fón, dentro de los 45 cuarenta y cinco días siguientes a aquel en que se hubiere recabado el acuse de recibo del delegado o representante sindical del departamento respectivo.

CLAUSULA 18.- Mientras dure la formación y ajuste de los escalafones conforme a la cláusula 16 de este contrato, los movimientos escalafonarios se efectuarán tomando como base las estipulaciones aplicables del Reglamento de Escalafones vigente y los escalafones que vengan rigiendo en cada lugar; y en los centros de trabajo donde no los hubiere por los datos consignados en la tarjeta de servicio y expediente personal de cada trabajador.

CLAUSULA 19.- Los escalafones que se formen de acuerdo con el presente capítulo y el Reglamento de Escalafones en vigor, formarán parte de este contrato, quedando obligados patrón y sindicatos a respetarlos.

CLAUSULA 20.- Los trabajadores movilizados en forma permanente, deberán ser intercalados al sistema de escalafones del lugar y departamento a los cuales se les ha

ya destinado, de acuerdo con la categoría que ostentan o con la que les corresponda al ser ascendidos en los términos de la cláusula 93 y conforme a las antigüedades que tengan reconocidas, excepto la departamental, debiéndose estar a lo previsto en el Reglamento de Escalafones que forma parte de este contrato.

CLAUSULA 21.-"Las partes convienen en que los tabuladores que rigen como parte de este contrato entre Petróleos Mexicanos y sus trabajadores sindicalizados, son los que han aprobado y se agregan como anexos de este propio contrato colectivo.

Se acuerda que subsista la Comisión Mixta Encargada de Revisar los Desajustes y/o Ajustes del Tabulador, cuyo reglamento se aprueba y forma parte de este contrato". (25)

Por las cláusulas que acabamos de citar es provechoso que cualquier gremio de trabajadores estén sindicalizados, ya que este organismo tiene mucha interferencia en favor de los obreros, en cuanto a sus intereses confiere, a través del sindicato los trabajadores.

(25) Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado entre Petróleos Mexicanos, y el Sindicato de trabajadores Petroleros de la República Mexicana, pp. 54-55.

podrán aducir inconformidad si consideran que sus derechos han sido violados, y así en forma bipartita tendrá más efecto la seguridad del obrero. En este caso me estoy refiriendo cuando el organismo mencionado secunde en forma positiva a sus agremiados.

Derechos de Escalafón, en el Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de Mexico.

CLAUSULA 108.- "Los derechos de escalafón se adquieren a base de antigüedad en el servicio de la Empresa y se contarán a partir de la fecha en que efectúen su primer servicio bajo pago, siempre que previamente hayan - presentado la recomendación del Sindicato y cubierto, - los requisitos que señala este Contrato; son propiedad-exclusiva de los trabajadores, sin más limitación para su ejercicio que las que se establecen en este Contrato. Los trabajadores por conducto del Sindicato y de acuerdo con la Empresa, pueden reglamentar y clasificar, mediante normas generales, los derechos de escalafón en - cualquier tiempo. Una vez clasificados, éstos se aplicarán de acuerdo con lo que disponen estas Prevenciones - Generales y las Particulares de la Especialidad respectiva, sin que sea permitido a la Empresa y al Sindicato violar tales disposiciones".

CLAUSULA 109.- El trabajador miembro del Sindicato- que sin renunciar al servicio renuncie un puesto, turno, corrida o cualquier otro trabajo que tenga asignado en-

propiedad y que esté desempeñando, lo perderá desde luego y continuará o se le considerará en servicio, para el efecto de conservar y sumar derechos de escalafón, aplicándolos de acuerdo con lo que se establezca en las Prevenciones Particulares de la Especialidad respectiva.

CLAUSULA 110.- Los trabajadores que no sean miembros del Sindicato contratante, que renuncien a un puesto, turno, corrida o cualquier otro trabajo que estén desempeñando, perderán desde luego sus derechos de escalafón y quedarán fuera de servicio.

CLAUSULA 111.- Los trabajadores no perderán sus derechos de escalafón, mientras se encuentre en tramitación el ajuste motivado por un despido; aquellos que ocupen los puestos de dichos trabajadores, se considerarán como interinos cualquiera que sea el tiempo transcurrido y mientras se resuelve el caso en forma definitiva, ya sea administrativamente o por fallo de las Autoridades competentes.

CLAUSULA 112.- Los trabajadores que contraviniendo las disposiciones relativas a este Contrato, lleguen a

ocupar cualquier puesto, no harán derecho alguno y deberán ser relevados por trabajadores miembros del Sindicato que reúnan los requisitos establecidos, siempre que la reclamación se presente dentro del año siguiente a partir de la fecha en que se cometió la violación.

CLAUSULA 113.- Los derechos de escalafón de los trabajadores miembros del Sindicato, no serán lesionados por fusión de Departamentos, Divisiones, Oficinas, Talleres o cualquier otra causa semejante, según se establece en las Prevenciones Particulares de cada Especialidad.

Los trabajadores que no pertenezcan al Sindicato contratante, quedarán sujetos a las disposiciones relativas de este Contrato.

CLAUSULA 114.- Los derechos de escalafón no podrán utilizarse para remover de sus puestos a quienes los tengan en propiedad, excepto en casos de supresión de puestos, corridas, fusión ó reducción de personal, en los que se observarán las Prevenciones Particulares de cada Especialidad; y en los demás casos expresamente --

previstos en este Contrato.

CLAUSULA 115.- Los trabajadores reducidos o descendidos por reducción de personal, supresión de puestos o corridas, siempre que pertenezcan al Sindicato, seguirán conservando y sumando derechos de escalafón que hayan adquirido antes de la reducción o descenso para regresar a sus puestos, si éstos vuelven a crearse con -- igual o distinta denominación y también para que se les llame al servicio en la Rama de Trabajo de donde salieron o a cualquier otra de acuerdo con la cláusula 116. Los descendidos, si son miembros del Sindicato, tomarán el puesto que les corresponda de acuerdo con sus derechos y según las estipulaciones de este Contrato y de las Prevenciones Particulares respectivas.

CLAUSULA 117.- Los trabajadores miembros del Sindicato, reducidos en los términos del Contrato, dejarán en la oficina de su Jefe respectivo, con copia a la Sección Sindical correspondiente, las señas de su domicilio a donde deba llamárseles cuando se requieran nuevamente sus servicios, quedando entendidos de que si no se pre-

sentán a los 90 (noventa) días de la fecha en que, comprobadamente, fueron notificados, perderán sus derechos, excepto en casos de enfermedad de ellos o de sus familiares, o de fuerza mayor debidamente comprobados. También quedarán exceptuados los trabajadores que no se hayan presentado en el mismo término, por impedimentos debidamente comprobados, que puedan aceptarse a juicio de la Empresa y del Sindicato.

CLAUSULA 120.- "Los trabajadores perderán sus derechos de escalafón en los casos siguientes:

I.- Por renunciar al puesto, en los casos regidos por la cláusula 110 o por renuncia al servicio.

II.- Por despido del servicio, siempre que no haya reinstalación.

III.- Por reajuste, reducción o pérdida de puesto de planta, como consecuencia de reajuste, o reducción de personal, si no son miembros del Sindicato. En estos casos, previa solicitud de éste, serán borrados de los escalafones.

IV.- Por no regresar al servicio en los términos de la cláusula 117.

V.- Por cualquier interrupción en el servicio mayor de 1 (un) año 365 (trescientos sesenta y cinco) días, - excepto en los casos de permisos concedidos conforme a las estipulaciones contractuales y en los de trabajadores miembros del Sindicato reducidos, que hayan regresado o se hayan reportado al servicio.

VI.- Por pago de indemnización por incapacidad total permanente.

VII.- Por los demás casos que prevenga este Contrato". (26)

Por lo antes expuesto se deduce que para ser empleado de ferrocarriles, se requiere como uno de los principales requisitos ser miembro del Sindicato y tener la recomendación de éste, lo que quiere decir que una persona que no este sindicalizada no puede ocupar un cargo u oficio con todos los derechos de que gozan los demás-trabajadores dentro de ésta Empresa.

(26) Ferrocarriles Nacionales de México, Contrato Co - lectivo de Trabajo, Rama de Vías y Conexos, México, - D.F., 1o de Octubre de 1978, pp. 131-141.

Es muy importante esta Corporación dentro de ferrocarriles, ya que en una de sus cláusulas afirma que si no se está afiliado al Sindicato y si el trabajador renuncia alguna de sus funciones quedará fuera de servicio, esto nos demuestra que este organismo tiene mucha influencia dentro de la Empresa, y cuando algunos obreros laboran sin la intervención del mismo no se les reconoce ningún derecho y son sustituidos por personal -- sindicalizado.

ESCALAFONES Y TABULADORES.- En el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Artículo 80.-"Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares deberán formar y hacer del conocimiento de su personal, los escalafones respectivos en que éste quede clasificado por actividades, categorías y antigüedad.

La Secretaría de Hacienda resolverá cualquier incon

formidad relativa a estos escalafones, a través de la Comisión Nacional Bancaria".

Artículo 9o.- Los puestos que quedan vacantes en las instituciones y organizaciones auxiliares, serán ocupados por el empleado de la categoría inmediata inferior, siempre que reúna los requisitos necesarios para el desempeño del puesto. Si hubiere varios, será designado el más capaz; en igualdad de capacidades será designado el más antiguo, y en igualdad de capacidades y antigüedad, la designación se hará por sorteo.

Artículo 9o bis.- En los reglamentos interiores de trabajo se establecerán criterios objetivos que permitan calificar la capacidad y dedicación de los empleados, a fin de hacer efectivos los derechos escalafonarios, sin perjuicio de la antigüedad, en los términos del artículo anterior.

Independientemente de los derechos escalafonarios, las instituciones y organizaciones establecerán en sus reglamentos interiores de trabajo, un sistema de retribución adicional a los sueldos que fijen los tabulados

res para compensar la antigüedad de los trabajadores, -
el cual deberá aprobar la Comisión Nacional Bancaria y -
de Seguros.

Artículo 10.-"Los sueldos de los empleados se fija-
rán y regularán por medio de tabuladores que serán for-
mulados por las instituciones y organizaciones, de acu-
erdo con sus necesidades particulares. Dichos tabulado-
res serán sometidos a la aprobación de la Secretaría de
Hacienda, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria,
la que tomará en cuenta al efecto: las condiciones gene-
rales de la localidad en que se preste el servicio, la-
categoría, tanto de la institución como el empleado den-
tro de ella, y los demás elementos que puedan allegarse
para que se fija, a cada puesto, el sueldo justo, de a-
cuerdo con la cantidad, calidad y responsabilidad del -
trabajo, procurando que, a trabajo igual corresponda sa-
lario igual, dentro de cada institución u organización".⁽²⁷⁾

Por lo mencionado con antelación, en el caso de los
empleados bancarios como no están sindicalizados sus in-
conformidades las resuelve la Secretaría de Hacienda, -

(27) Banco de México, S.A., Reglamento Interior y de -
Trabajo, Reglamento del Fondo de Auxilio para Emplea -
dos y Funcionarios, Op. Cit., pp. 3 y 4 .

a través de la Comisión Nacional Bancaria.

En los Contratos Colectivos de Trabajo que citamos anteriormente, nos dimos cuenta que es indispensable la intervención del Sindicato, para la celebración de tales contratos, ya que todos contienen la cláusula de admisión, que consiste en que el patrón no pueda contratar a cualquier trabajador, sino aquellos que pertenezcan al organismo mencionado; en cuanto a los empleados bancarios todo lo resuelve la Secretaría de Hacienda -- por conducto de la Comisión Nacional Bancaria, nada más que en este caso creo que no será muy positiva la intervención de esa comisión, porque sería ilógico pensar -- que proteja a los empleados aún lesionando sus propios intereses, en cambio el Sindicato es un gremio que actúa única y exclusivamente en defensa de los trabajadores.

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

SALARIOS Y GRATIFICACIONES.

TERMINOLOGIA.- El objeto de nuestro estudio es el salario y para designarlo utilizamos diferentes expresiones como: remuneración, retribución, jornal, sueldo, comisión, gratificación etc.

CONCEPTO JURIDICO.

El Derecho Laboral conceptua al salario como objeto de derechos y obligaciones es decir: como una prestación del subordinado, por su patrono, en relación bilateral con la prestación de trabajo hecha por aquel, a éste. El salario, para el jurista es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado.

La relación obligatoria laboral, es necesariamente onerosa.

El salario, es una estimación jurídica es en fin -- una recompensa patrimonial que se recibe como contra -- prestación del trabajo subordinado.

Para que exista recompensa patrimonial no es necesario que el trabajador reciba de su patrono una cantidad

de dinero o alguna cosa que no sea dinero.

La estimación puede consistir simplemente en una -- "ocasión de ganancia", como sucede en el caso del trabajador que recibe únicamente propinas y en otros casos -- similares hasta que el empleado obtenga un beneficio -- susceptible de ser evaluado en dinero. Por lo contrario los valores que reciba el trabajador con motivo de la -- relación laboral, pero a título de contraprestación de su trabajo, sino a causa de resarcimiento de un daño -- producido, o del incumplimiento de una obligación patronal, no constituirán salarios. Y reciprocamente, los valores que reciba el asalariado durante el curso de la -- relación laboral, no imputable a un título distinto, deben considerarse retributivos de su trabajo.

Así como se considera que todas las prestaciones -- que el trabajador realiza, las ejecuta con el fin de obtener una remuneración, similarmente debe entenderse -- que todas las cantidades que el patrono asegura o se -- compromete a pagar al trabajador, durante la relación -- del trabajo, tienen su origen en la prestación presente.

a futura del mismo, independientemente de la ocasión en que se efectuen y de la denominación con que se designen. Esto no quiere decir que no pueda demostrarse que una determinada prestación cumplida por el empresario no tenga su causa en el trabajo de su subordinado sino en algún otro título oneroso o gratuito, "puede ocurrir que entre las partes que intervienen en el contrato de trabajo existan otras relaciones, de carácter personal o contractual, independientemente de la relación de trabajo; así, por ejemplo pueden existir relaciones de parentesco o de amistad, como pueden estipularse contratos de arrendamiento de cosas, mutuo, etc." En este caso cabe admitir que entre el patrono y el asalariado se realicen verdaderas donaciones.

También hay ocasiones en que el empresario dona un objeto valioso con motivo del casamiento de su empleado o en el caso que el trabajador desee atender a su patrono enfermo fuera de su horario de trabajo.

Sin embargo debe admitirse que la onerosidad necesaria o esencial genera una presunción de que todas las

relaciones que existen entre el patrón y sus subordinados derivan del contrato de trabajo, pero tal presunción es "juris tantum" porque, pudiendo haber relaciones de origen distinto (jurídico o no), cede ante la demostración de la existencia de tales otras relaciones.

"Para desvirtuar esa presunción, es necesario demostrar la existencia de una causa, de un título independiente del contrato de trabajo; y en el caso de la donación, hay que demostrar que existió el "animus donati" y que éste fue la única causa del pago o de la promesa, - mientras que la relación de trabajo existente entre las partes no tuvo ninguna influencia".(28)

Por lo expuesto anteriormente, considero que para que exista una verdadera relación laboral debe darse al trabajador una retribución en dinero no en valores, ya que el obrero no va a cambiar esos valores por satisfactores que él o su familia necesita para subsistir, si independientemente de su sueldo se le quiere donar algún objeto de valor porque su trabajo o servicio fue satisfactorio para el patrón, éste ya no será considerado

(28) L. Devesallé Mario, Tratado de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Tomo II, Buenos Aires, 1972, pp. - - 476-479.

como parte de su salario, sino como un premio por el servicio obtenido.

CONCEPTO DE SALARIO BASE.- El trabajo es una prestación que se hace a cambio de una contraprestación, la cual no sólo es de índole económica, sino también comprende el aspecto moral.

Al Estado corresponde el estudio del precio mínimo (salario base), es decir, la compensación que permita satisfacer las necesidades más elementales de subsistencia. "Entra en el ámbito de la Empresa el conseguir que sobre este mínimo se pueda fijar una cantidad adicional que, sin romper el equilibrio entre lo producido y lo abonado, permita a cada productor, además de satisfacer estas necesidades de existencia, resolver las que en economía se llaman necesidades sociales y de civilización". "Una organización bien estudiada debe tener como único objetivo - dar prosperidad y un elevado nivel de vida, tanto a patrones como a empleados y clientes, o sea, al obrero máximos salarios y al patrón mano de obra barata, lo cual-

(29)
equivale a máximos beneficios con productos económicos!

En cuanto a lo que acabamos de exponer no es verdico que las empresas aumenten la cantidad del salario, - sino que las circunstancias económicas del país o los - mismos empleados demandan el aumento en los salarios, - pero que las empresas lo hagan voluntariamente es diff-cil.

ASPECTO ECONOMICO DEL SALARIO.- "El salario es una de - las percepciones, que con el interés y la renta estudia y analiza la ciencia de la Economía". La finalidad de - ésta es descubrir los hechos y factores que fijan el -- monto de las precepciones.

El monto del salario, para algunos economistas, es un fenómeno impuesto por una o más leyes económicas. El patrono y el trabajador que fijan retribución sólo obedecen a esas normas.

Las leyes que explican el monto del salario son las siguientes:

a).- El monto del salario está determinado por lo - que el trabajador necesita para subsistir;

(29) Lucas Ortúata Ramón, Valoración de Tareas y Estructuras de Salarios, Editorial Limusa Wiley, S.A., - México, 1971, p. 222.

b).- El salario se establece por el juego de la oferta y la demanda; a insuficiencia de mano de obra, mayor salario, y abundancia de mano de obra, menor salario;

c).- El importe del salario se regula por la utilidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo; no tomamos en servicio a una persona si su trabajo no es satisfactorio y no rinde ningún beneficio;

d).- El monto del salario depende del tratamiento de la tierra; a medida que aumenta la renta de ésta, disminuyen el importe del salario y del interés;

e).- El salario se determina por la cuantía del fondo de salarios.

"En México se ha hecho sentir en forma cierta, como una medida reguladora el alza de los salarios, la política del Estado contra la devaluación de la moneda. Esa política, sin embargo, no tiene efecto de determinar el monto de los salarios, simplemente el de frenar su aumento, aunque sí ha revelado en forma inequívoca el valor económico del trabajo que puede tener el efecto de comprometer la política monetaria del Estado".

La crítica que se hace a esas explicaciones significa muy poco frente a la forma como se plantean y resuelven los conflictos de trabajo. En todo se piensa -- menos en el contenido de las leyes económicas. Cada -- grupo de empresarios de una rama industrial, muchas ve -- cos cada industrial en particular, toman en cuenta so -- lamente la situación económica de sus explotaciones y -- actividades, en ocasiones, se permite un aumento de sa -- larios sabiendo que para pagarlo hay que elevar los -- precios de los productos o de los servicios. En nues -- tra opinión, no hay más ley económica que influya en -- el salario, en un momento dado, que la suma de hechos: -- monto del salario que prevalece, calidad del trabajo, -- posibilidad de sostener el negocio, de aumentar el pre -- cio de los productos, demandas obreras, condiciones de -- la concurrencia, sueldos que paguen los competidores, -- etc., que repercuten indiscutiblemente en el ánimo de -- las partes y consecuentemente en el monto de los sala -- rios que se pacten. No hay en realidad una ley que ex -- plique su monto.

EL SALARIO, PRESTACION JURIDICA.

Los principios del cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, - las condiciones del contrato no pueden alterarse sino - por su consentimiento, hacen de las prestaciones pactadas en los contratos, deberes invariables, inalterables. El salario como esencia del contrato debiera estar sometido a ese régimen. "La acción que da la Ley para modificar el salario (art. 57 L.F.T.), para elevarlo cuando no es remunerador (art. 123, A fracc. XXVII, inciso b - de la constitución cuando no satisface el principio de igualdad, art. 86 L.F.T., cuando media desequilibrio entre empresario y trabajadores, art. 420 L.F.T., y cuando se plantea la celebración y revisión del contrato colectivo de trabajo, art. 450 L.F.T., lleva a la conclusión de que no son aquellos principios contractuales - los que rigen esta materia, sino que el monto de los salarios esta sujeto a las variaciones económicas, generales o particulares de una rama o de una Empresa". Esta circunstancia hace que el salario sea una de las prestaciones más variables.

En gran parte esa variabilidad se justifica por la función que se aplica al salario de ser un instrumento de consumo y por lo tanto de la distribución de la riqueza.

PROTECCION DEL SALARIO

RAZON DE LA PROTECCION.- Las disposiciones legales que protegen el salario tienen cualquiera de los siguientes objetivos: garantizar una remuneración justa, de acuerdo a las condiciones económicas, jurídicas y de hecho, particulares de la empresa o generales de la localidad, o asegurar la percepción íntegra de la retribución.

Concurrieron para instituir esas dos formas de protección la situación de hecho que se origina en la concepción de que el trabajo es una mercancía susceptible, de tráfico, frente a la cual el legislador adoptó un -- criterio diferente, el trabajo no es una mercancía, el hombre no puede ser objeto de negocio jurídico, postura que determina la decisión del Estado de intervenir en las relaciones de los particulares para asegurar a los-

trabajadores un determinado nivel de vida; la consideración de que las necesidades del hombre no pueden demorarse, a riesgo de que parezca, y la función del salario, es de ser para el obrero y su familia el único medio de ingreso para atender sus necesidades más elementales, determinaron la adopción de aquellos principios.

Para que el trabajo del hombre no sea considerado como una mercancía, se debería primero valorar el esfuerzo que realiza cada ciudadano ya sea intelectual o manual, pero siempre con una retribución justa sin subestimar uno del otro sino considerando a cada uno según su esfuerzo o capacidad intelectual realizado y remunerar al trabajador de acuerdo a la situación económica del país.

CLASIFICACION DE LAS MEDIDAS.

Después de las ideas expuestas, se clasifican las disposiciones protectoras del salario en los siguientes grupos:

- 1.- Las que protegen el salario contra los actos u omisiones del patrón.

2.- Las que preservan el sueldo contra los acuerdos del patrón.

3.- Las que protegen el salario contra los acuerdos del trabajador.

Las primeras se dividen en 3 grupos:

1.- "Las que establecen la determinación o fijación de un salario justo.

2.- Las que preservan el salario contra las medidas directas que oponga el patrón para impedir su percepción íntegra; y

3.- Las que lo protegen contra las medidas indirectas del patrón con la misma finalidad".(30)

Por lo que acabamos de mencionar, creemos que esas medidas protectoras sólo se aplican en teoría porque no se llovan a la práctica en forma positiva ya que siempre hay violaciones en contra de los salarios de los trabajadores, y éstos en la mayoría de las veces no protestan, porque saben con toda certeza que se hará caso omiso a esas protestas, como ejemplo podría citar las instituciones del gobierno que es donde se cometen más-

(30) Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, Sexta Edición, México, 1973, pp. 129-131.

violaciones en contra de los salarios de los trabajadores.

PAGA DE SALARIO CUANDO EL TRABAJO NO SE PRESTA.

Los casos en que el salario debe pagarse sin que el trabajo no se preste efectivamente se deducen de las reglas generales sobre contratos sinalagmáticos, o bien se fundan en reglas o principios especiales del derecho del trabajo: Sólo en esta última hipótesis el salario adquiere un específico carácter "social".

Por ejemplo en el caso de la mora del patrón, el trabajador conserva su derecho a la remuneración conforme a los principios generales. Lo mismo sucede cuando la prestación del trabajo se hace imposible por un motivo imputable al patrono. En cambio si la imposibilidad fuera imputable al trabajador, éste pierda, por lo general, el derecho a la retribución.

"También lo perdería según los principios generales, cuando la prestación fuera imposible sin culpa de ninguna de las partes".

Paro en esta hipótesis el derecho del trabajo ha aumentado la responsabilidad del patrón. Este debe continuar pagando el salario, cuando el trabajo sólo se interrumpe por un lapso breve, aún cuando la interrupción se haya originado en la persona del trabajador, sin que se le pueda atribuir culpa alguna (v.gr., en la enfermedad o fallecimiento de un pariente cercano, el nacimiento de un hijo, en cumplimiento de obligaciones públicas etc.), o en las mismas condiciones en la empresa (falta de energía o materia prima, incendio, desperfectos de máquinas, etc.)

Cuando se repitan los impedimentos, inculpables, originados en la persona del trabajador, los diversos períodos no se acumulan, por lo general, sino que cada uno de ellos se tiene en cuenta para juzgar si excede o no el plazo previsto para la conservación del derecho a la remuneración. Este principio rige también para varios casos de enfermedad. En cambio, la jurisprudencia se inclina a considerar diferente el caso en que se trata de una sola enfermedad continuada, durante la cual -

el trabajador vuelva a trabajar por un determinado tiempo.

"Cuando se cumplan los requisitos previstos, el trabajador conserva el derecho al salario, sin estar obligado a prestar trabajo adicional para recuperar el tiempo perdido". Conserva el derecho al salario íntegro; es decir, que se le debe pagar como si hubiera trabajado regularmente durante el curso del impedimento, siempre que el contrato de trabajo no se disuelva antes de acabarse aquél. En este caso, por regla general, el derecho a la retribución se extingue junto con el contrato. Pero esto no tendrá validez cuando el impedimento sirvió para causa de despido.

El trabajador debe avisar siempre al patrón el impedimento que obstaculice la prestación de servicios.

En algunos países se priva al trabajador del derecho a la remuneración en caso de omitir el aviso.

Hay ocasiones en que el obrero, además de conservar el derecho a la remuneración, adquiere nuevos derechos (como el de la indemnización) a causa del impedimento.

Esto ocurre cuando el impedimento fue causado por un tercero o por el propio patrón.

Sobre todo en este último supuesto (que por lo general es el accidente de trabajo), el trabajador tiene derecho a la indemnización, ya sea contra el patrón o el seguro social correspondiente.

Cuando el obstáculo se origina en la empresa, se presenta el problema del llamado "riesgo de empresa". Se trata de hechos en donde el patrón, según los principios del Derecho Común, se eximiría, de la obligación de pagar la retribución, porque la interrupción del trabajo se debe a un caso fortuito o de fuerza mayor.

El "riesgo de empresa" es distinto del riesgo técnico, (que en algunos casos se hace responsable al patrón sin culpa subjetiva) y del riesgo económico, que no influye en el derecho al salario aunque el patrón este facultado para suspender o despedir al trabajador.

El "riesgo de empresa" aquí contemplado es un riesgo jurídico. Para el hecho de que no se hubiese establecido nada al respecto, legal o convencionalmente, la --

doctrina y la jurisprudencia sobre todo alemanas, han expuesto varias teorías acerca de la división de dicho riesgo, partiendo del punto de vista de que no sería compatible con el principio protector del derecho del trabajo aplicar estrictamente las reglas sobre imposibilidad no imputable del derecho común. Lo que ha sobrevivido de estas teorías (sobre todo, de la llamada "teoría de las esferas") y aplicaciones jurisprudenciales puede resumirse así: a) en principio, el patrón corre con el riesgo de empresa; es decir, la deuda del salario no se extingue a causa de la imposibilidad de la prestación de trabajo motivada por sucesos inherentes a la empresa; b) se admite una excepción, cuando la imposibilidad se haya originado en una actitud (la esfera) de los propios trabajadores (ejemplo la huelga parcial); c) el principio protector del derecho del trabajo tiene su límite en la capacidad de la empresa de seguir existiendo. "Si el cumplimiento de la obligación de pagar los salarios conducirá a la ruina de la empresa paralizada, el patrón se eximirá, y el riesgo

de empresa, en este caso, se impondría prácticamente a la colectividad (ayuda a los desocupados, seguro de paro, etc.)⁽³¹⁾

En cuanto a lo que acabamos de mencionar en la mayoría de los casos cuando el trabajador no presta sus servicios por causas ajenas a él, siempre percibe el salario íntegro; pero algunas veces cuando se retrasa la producción porque no se trabajó regularmente, los empleados trabajan horas extras para recuperar el tiempo perdido sin que esas horas se computen como tal, en cambio si el trabajador falta sin dar aviso a la empresa no sólo deja de recibir su salario sino que se le levanta acta de abandono de empleo, como sucede en algunas instituciones del gobierno en donde los jefes que tienen a su cargo dicha institución no respetan el reglamento interior de la misma y violan los derechos de los trabajadores, esto se afirma por lo siguiente: hay reglamentos que estipulan que el empleado que falte más de 4 días consecutivos a sus labores sin causa justificada, se le levante acta de abandono de empleo, sin embargo al jefe.

(31) Krotoschin Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Ediciones Dopalma, Buenos-Aires 1968, pp. 449-453.

de esa institución levanta el acta por 3 días que falta algún empleado, aquí no se respetan los derechos de los trabajadores.

DETERMINACION DEL SALARIO.

En cuanto a la remuneración la inferioridad económica del trabajador es propicia a originar los más frecuentes abusos. Además, el salario no es algo que pueda dejarse al arbitrio de las partes.

De ahí que la obligación de pagar el salario, es un deber cuya determinación, por regla general no depende de la voluntad de las partes del contrato individual -- que todos los demás derechos y obligaciones dimanen de éste. Las limitaciones se deducen, por un lado, de las normas generales que al respecto se hubieran establecido en la ley o convención colectiva, laudo arbitral, -- etc. Esta autonomía también se encuentra restringida, -- algunas veces, por el hecho de que se hayan establecido autoridades especiales encargadas de fijar el monto y -- demás condiciones del salario, (comisiones del salario, etc.) de cuyas resoluciones las partes dependen. La de-

terminación exacta del deber de pagar el salario puede-
resultar así de estas tres fuentes:

"a) de la libertad contractual en cuanto subsista;

b) de la imposición mediante una norma general, au-
toridad competente, etc.;

c).-en forma excepcional, de la costumbre o de dis-
posiciones supletorias cuando no existiera una norma o-
bligatoria ni las partes hubieran hecho uso de su liber-
tad contractual".(32)

En cuanto a lo estipulado con antelación por regla-
general el salario que percibe un trabajador ya esta fi-
jado por la ley, no lo fijan las partes; pero hay excep-
ciones en las cuales los contratantes convienen un de-
terminado sueldo por ejemplo, el servicio del trabaja-
dor doméstico, el cual acepta o no la retribución que -
le ofrezcan.

(32) Krotochin Ernesto, Instituciones de Derecho del-
Trabajo, Op.Cit., pp. 453-454.

FORMAS DE DETERMINACION.

1.- Determinación por la libre voluntad de las partes.

En principio, los contratantes pueden concertar el salario que les parezca adecuado, siempre y cuando tal fijación no perjudique al trabajador, alguna disposición legal u otra norma colectiva, y no resulte nula por otras razones.

"Las partes son libres, sobre todo para establecer un salario más favorable al trabajador que el prescrito conforme a la máxima que denomina el Derecho Laboral, a menos que existiera una norma que prohíba de modo expreso también esta posibilidad, por ejemplo una ley o convención colectiva en la cual el salario máximo fijado sea declarado al mismo tiempo salario mínimo".(33)

Lo que acabamos de mencionar en el párrafo anterior considero que no sería conveniente que los contratantes determinaran la fijación de un salario, porque no lo harían en forma justa o favorable para el trabajador, ya que siempre se aprovecha de la situación económica de -

(33) Krotoschin Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, Op.Cit., p. 454.

éste, para retribuirle en forma ventajosa para el patrón, entonces lo más conveniente es remunerarlo conforme a la Ley.

2.- DETERMINACION OBLIGATORIA.

Cuando el legislador o las convenciones colectivas (laudos arbitrales) fijan el salario lo que hoy es la regla, se está en presencia de un régimen de salarios inderogable (salvo cuando es en favor del trabajador). La regulación, además de precisar directamente los salarios, puede establecer principios o criterios generales para la fijación; por ejemplo a trabajo igual salario igual.

A las disposiciones imperativas que sobre el salario se dictaran, son aplicables las reglas y principios generales de la materia, incluso las relativas a la validez temporal de las normas. Como esas disposiciones tienen casi siempre carácter de orden público, se aplican inmediatamente, de suerte que la modificación de salarios por ley, acuerdo colectivo, etc., produce efectos también sobre los contratos de trabajo convenidos con anterioridad a partir del momento de entrar en vi -

por las nuevas normas. También la posible retroactividad se rige por las reglas generales".(34)

Cuando una ley estipula la cantidad que se debe pagar al trabajador, el patrón tiene la obligación de cumplir lo que esa ley fije, y retribuir al trabajador de acuerdo al servicio que éste le preste. Por lo general el salario fijado por la ley no es lo justo al trabajo realizado por una persona, ya que el salario mínimo no es suficiente para que un jefe de familia subsista junto con ésta, porque siempre la economía del país es superior al sueldo básico, en conclusión nunca podrá haber un salario justo, y que satisfaga las necesidades del trabajador.

(34) Krotoschin Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Op.Cit., pp. 454-455.

PRESTACIONES

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el asegurado tendrá derecho a las prestaciones siguientes:

a) Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, -- hospitalaria y aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios;

b) Si el accidente o la enfermedad incapacitan al -- asegurado para trabajar, éste recibirá, mientras dure -- la inhabilitación y hasta por un periodo máximo de 72 -- semanas, si antes no es declarada la incapacidad permanente, el 100% de su salario, sin que pueda exceder del máximo del grupo en que el patrón haya inscrito y cotizado por el trabajador.

Los subsidios se pagan por períodos vencidos que no excedan de una semana.

c) Al ser declarada la incapacidad total permanente del asegurado éste recibirá, en tanto subsista la incapacidad, una pensión mensual equivalente al 75% de los valores promedios de los salarios de cotización.

d) Si la incapacidad declarada es parcial permanente, el asegurado recibirá una pensión proporcional a la que correspondería en caso de incapacidad total permanente, calculada conforme a los porcentajes de incapacidad que fija la tabla de valuación de incapacidad contenida en el artículo 327 de la Ley Federal del Trabajo.

La pensión que se concede por incapacidad permanente, ya sea parcial o total, tendrá el carácter de provisional por un período de adaptación de 2 años.

La cuantía de esta pensión puede modificarse en más o en menos, si el Instituto directamente, o a petición de parte, hace la revisión de la incapacidad durante ese período y resulta una variación del tanto por ciento de incapacidad.

Cuando el accidente o la enfermedad traiga como consecuencia la muerte del asegurado, se otorgarán las prestaciones siguientes:

e) A quien presente copia certificada del Acta de Defunción y la cuenta de gastos de funeral, recibirá el pago de una cantidad igual a un mes de salarios pro-

medio del grupo en que se había cotizado el asegurado en la fecha de su fallecimiento.

f) A la viuda del asegurado, o a falta de ésta, a la concubina se le otorgará una pensión equivalente al 36% de la que hubiere correspondido a aquél, tratándose de incapacidad total permanente. La misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado, hubiere dependido económicamente de la trabajadora asegurada.

g) Las viudas o concubinas pensionadas que contraigan matrimonio recibirán, como finiquito de su pensión, una suma global equivalente a 2 anualidades de la cuantía de la pensión en disfrute.

h) A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de 16 años, o mayores de esta edad si se encuentran totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiere correspondido al asegurado tratándose de incapacidad total permanente.

i) A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre

y madre, menores de 16 años, o mayores de esta edad si se encuentran totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al 30% de la que hubiere correspondido al asegurado, tratándose de incapacidad total permanente.

j) En los casos(h) e (i), las pensiones se extinguen cuando el huérfano cumple 16 años de edad, o el incapacitado se recupera; pero si continúa estudiando en establecimientos públicos autorizados por el Estado, pueden prorrogarse las pensiones hasta los 25 años de edad.

k) Si no existieran viuda, huérfano, ni concubina con derecho a pensión, se pensionará, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado fallecido, con una cantidad igual al 20% de la pensión que hubiere correspondido al asegurado, en caso de incapacidad total permanente.

l) Mediante acuerdo del Consejo Técnico, el Instituto puede conceder en caso de siniestro, desde luego las prestaciones que se establecen en la Ley, cuando el patrón que estando obligado a afiliar a sus trabajado -

res no lo hiciera, sin perjuicio de cobrar al patrón el capital constitutivo de las pensiones y prestaciones correspondientes.

11) El total de las pensiones otorgadas a los beneficiarios mencionados, no deberá exceder de la que correspondería al asegurado en caso de incapacidad total-permanente; en caso de exceso, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones; pero al extinguirse el derecho de algunos pensionados, se hará nueva distribución entre las pensiones vigentes, sin que rebacen, ni las cuotas parciales, ni el conjunto, el monto máximo mencionado, y

m) "Las viudas, concubinas, huérfanos pensionados y ascendientes tendrán derecho, mientras disfrutan de la pensión, a los servicios de asistencia médica-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, que sean necesarios".⁽³⁵⁾

(35) García Cruz Miguel, La Seguridad Social, En México, Bases, Evolución, Importancia, Económica, Social, Política y cultural, Tomo II, 1958-1964, B. Costa-Amic-Editor, México, D.F., pp. 292-294.

El Reglamento de las Instituciones de Crédito establecen lo siguiente:

Artículo 23.- Las instituciones y organizaciones, de conformidad con el convenio celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social, están obligadas, mientras dicho convenio subsista, a proporcionar a sus empleados en servicio y pensionados, así como a los familiares de unos y otros, en substitución de dicho Instituto, las prestaciones siguientes:

a) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

1.- Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, necesarios;

2.- Si el accidente o la enfermedad incapacitan al empleado para trabajar, recibirá, mientras dure la inhabilitación, su sueldo íntegro durante un plazo máximo de 104 semanas, salvo que en ese período se declare la incapacidad permanente del empleado o fallezca.

No se considerarán accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales los que ocurran encontrándose el em

pleado en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, con la salvedad que señala el artículo 488, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, o cuando se ocasione deliberadamente alguna incapacidad por sí solo o por medio de otra persona o cuando el siniestro sea resultado de algún delito del que fuera reponsable el empleado, de un intento de suicidio o de una riña en que hubiera tomado parte. Las instituciones y organizaciones quedarán en todo caso obligadas a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado de los empleados a su domicilio o a un centro médico⁽³⁶⁾.

(36) Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, México, D.F., 10 de Septiembre de 1979, pp. 10-11.

REGLAMENTO DE LAS RAMAS DE RIESGOS PROFESIONALES Y EN --
FERMEDADES NO PROFESIONALES Y MATERNIDAD.

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 104.- Para los efectos de este reglamento, se considerará enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga por una causa repetida por largo tiempo, como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeñe el obrero o del medio en que se ve obligado a trabajar y que provoque en el organismo una lesión o perturbación funcional, permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad, profesional por agentes físicos, químicos o biológicos.

Además de los padecimientos descritos en el párrafo anterior, se considerarán enfermedades profesionales - las incluidas en la tabla de enfermedades profesionales a que se refiere el artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 105.- Si el asegurado no estuviere conforme con la calificación que haga el Instituto del carác-

tar de la enfermedad, o considere que se trate de una enfermedad profesional no incluida en la tabla, podrá ocurrir en inconformidad al Consejo Técnico, de acuerdo con lo que dispone el artículo 133 de la Ley del Seguro Social; pero entre tanto no cause estado una resolución definitiva, el Instituto le otorgará al asegurado las prestaciones señaladas en el capítulo relativo a enfermedades no profesionales.

Artículo 106.- En caso de accidente o enfermedad profesional, el asegurado tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

1.- Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios.

Para la renovación de estos aparatos de prótesis y ortopedia, se requerirá la aprobación expresa de la Subdirección Médica, la que tendrá en cuenta para ello las circunstancias que justifiquen dicha renovación; y

II.- Si el accidente o la enfermedad incapacitan al asegurado para trabajar, éste recibirá, mientras dure-

La inhabilitación el 100% de su salario sin que pueda exceder del máximo del grupo en que el patrón haya inscrito al trabajador, considerando \$60.00 como máximo el grupo N.

En caso de que el patrón no manifieste el salario real del trabajador al acaecer el accidente o la enfermedad profesional, se pagará al asegurado el mínimo del grupo en que aparezca registrado, quedando la diferencia a cargo del patrón, sin perjuicio de que el trabajador compruebe al Instituto su salario, caso en que se le cubrirá el subsidio con base en el.

El goce de este subsidio no podrá exceder de setenta y dos semanas y se otorgará siempre que antes de expirar dicho período no se declare la incapacidad permanente del asegurado.

Los subsidios se pagarán por períodos vencidos que no excederán de una semana.

Artículo 107.- El costo de la atención médica mencionada y de las prestaciones en dinero comprendidas en este Reglamento, correrá a cargo de la rama del seguro.

de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. .

Artículo 108.- Las prestaciones provenientes de riesgos profesionales que concedan de conformidad con las -- disposiciones de este capítulo, sólo podrán otorgarse iniciando el trámite correspondiente con la entrega del - aviso del accidente o de la enfermedad profesional y su- jetándose al procedimiento y términos establecidos en es- te propio capítulo.

Artículo 109.- Para los efectos de este capítulo, el patrón deberá avisar al Instituto la realización del ac- cidente o la presentación de la enfermedad profesional. El aviso a que se refiere el artículo anterior, se dará- en los formularios que para el caso tenga en uso el Ins- tituto; además, la viuda del asegurado, sus deudos o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar- directamente al Instituto el accidente o enfermedad pro- fesional de que se trate, utilizando para ello los formy- larios que tenga en uso el Instituto; pero esto no exime- al patrón de la obligación de presentar los avisos que - corran a su cargo. El aviso puede darse también ante un-

inspector de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que ésta, a su vez, corra traslado del mismo al Instituto.

El asegurado o sus familiares deberán dar aviso al patrón dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que concurren, de los accidentes de trabajo que ocurran al trasladarse el asegurado directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o de éste a su domicilio, para que el patrón esté en posibilidad de dar el aviso a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 110.- En caso de accidentes de trabajo, los avisos que están obligados a presentar los patrones, de acuerdo con el artículo anterior, deberán ser entregados dentro de un plazo no mayor de cuarenta y ocho horas después de que se haya realizado el accidente, a la unidad médica del Instituto en donde se haya iniciado el tratamiento del asegurado. En caso de muerte inmediata, el patrón dará el aviso correspondiente al Departamento de Riesgos Profesionales e Invalidez, tratándose del Distrito Federal, y a las delegaciones del mismo de

partamento, en las distintas circunstancias donde esté implantado el régimen del seguro social, tan pronto como aquél tenga conocimiento del accidente.

Artículo III.- En los casos de enfermedad profesional, los patronos tienen la obligación de proporcionar los datos que requieran los avisos correspondientes, -- que deberán anotar en los formularios que facilita el Instituto, los cuales deberán presentarse a la unidad médica en donde se atiende al asegurado.

Artículo 112.- Al ser declarada la incapacidad total o parcial permanente del asegurado, se concederá -- una pensión de acuerdo con las disposiciones contenidas en el artículo 37, fracciones II, IV, y V de la ley.

Artículo 113.- Los accidentados o los enfermos deberán someterse a los reconocimientos o exámenes médicos que ordene el Instituto y a los tratamientos que se les prescriba. La resistencia a cumplir con esta disposición, será motivo para la suspensión del goce del subsidio o la pensión, el cual o la cual se reanudará en cuanto el accidentado o enfermo modifique su conducta, pe

ro sin que haya lugar a reintegro por el tiempo de la suspensión.

Artículo 114.-"Cuando el accidente o enfermedad profesional traiga como consecuencia la muerte del asegurado, se otorgarán las siguientes prestaciones:

a) El pago de una cantidad igual a un mes de salario promedio del grupo de salario correspondiente al asegurado, en la fecha de su fallecimiento, a quien presente copia certificada del acta de defunción y la cuenta de gastos de funeral. Esta prestación no será inferior a \$500.00.

b) Pensiones de viudez y de orfandad, y otras que correspondan a los deudos del trabajador, las cuales se concederán de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 37, fracción VII, incisos b), c), y d) y los artículos 38 , 39, 40 y 41 de la ley".(37)

(37) Ley del Seguro Social y Disposiciones Complementarias, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, pp. 214 218.

De acuerdo a las prestaciones que acabamos de mencionar en páginas anteriores y haciendo un análisis comparativo entre la Ley del Seguro Social y el Reglamento de las Instituciones de Crédito, nos damos cuenta que las prestaciones que otorgan a sus trabajadores son más ventajosas que las del propio seguro; por ejemplo en el caso de incapacidad por accidente o enfermedad profesional, el subsidio que concede el Seguro es de 72 semanas en cambio el Reglamento de las Instituciones de Crédito manifiesta que este subsidio será de 104 semanas, encontrando una diferencia de 32 semanas en favor de los empleados bancarios, así vemos que tienen mejores prerrogativas estos trabajadores.

C A P I T U L O Q U I N T O

PRESTACIONES DE CARACTER ECONOMICO.

El nuevo artículo 4o. de la Constitución contiene - la declaración de que todos los seres humanos, sin distinción de sexo, son iguales: " El varón y la mujer son iguales ante la Ley". Ahí se plasmó la victoria final - en la lucha de las mujeres por su igualdad con el hombre. Excelente que la declaración se colocara en el capítulo de los derechos del hombre, porque adquirió así la categoría de los derechos naturales de la persona humana. Se reformaron otras normas constitucionales que - establecían un trato diferente entre el hombre y la mujer y como consecuencia de la conquista femenina, el legislador reformó la Ley de nacionalidad y naturalización, la de población y los códigos Civil y de procedimientos Civiles y las disposiciones de la legislación -- del Trabajo incompatibles con la norma constitucional.

1.- "Las reformas al artículo 123 de la constitución : las normas para el trabajo de las mujeres son un.

modelo para las legislaciones más avanzadas del mundo, y un orgullo de nuestro derecho".

Las modificaciones son las siguientes:

a) La fracción segunda suprimió la prohibición de las labores peligrosas e insalubres y del trabajo nocturno;

b) La fracción once, prohibió la jornada extraordinaria;

c) La conquista, postuló los principios siguientes: durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan "un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación"; gozarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, debiendo percibir su sueldo íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo; en el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de 30 minutos cada uno para amamantar a sus hijos;

d) La fracción quince impuso a las empresas la obligación de adoptar las medidas de higiene y seguridad y

organizar de tal forma, que resulte la mayor garantía - para la salud y la vida del producto de la concepción;

a) Finalmente, la veintinueve implantó como seguro-obligatorio el de guardería infantil, disposición que - se tomó de las reformas de 1962 a la Ley de 1931.

2.- Las reformas a la Ley de 1970: el legislador empezó las reformas con una división del título quinto, - que decía: el trabajo de las mujeres y los menores, se - subdividía en dos capítulos, y creó dos títulos, el - - quinto: trabajo de las mujeres y el quinto bis: trabajo de los menores. Por otro lado, las reformas no pudieron limitarse al título quinto, porque algunas otras disposiciones se ocupaban también del trabajo de las mujeres.

Al leer, el actual título quinto se observa de inmediato la fuerza de los principios originales de la Ley - de 1970; pues las reformas dejaron intactos los arts. - 164 y 165, que transcribimos en el apartado segundo de - este capítulo, y que constituyen la base para el traba - jo de las mujeres.

A).- "Las reformas al título quinto: el legislador-

de 1974 derogó los artículos 166, 168 y 169, que reproducían las prohibiciones constitucionales, creó un nuevo artículo 166 para las labores insalubres y peligrosas, el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, y modificó la fracción I del artículo 170".

"Al derogar el artículo 166, el legislador se dio cuenta de que las viejas disposiciones Constitucionales se fundaron en la misma idea del artículo 165, y comprendió que la igualdad política y jurídica de los nexos no significa igualdad física y biológica. De ahí que a pretexto de reglamentar la nueva fracción quinta del artículo 123, reprodujera la idea, con el sentido de 1970, en el nuevo artículo 166".

"Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, así como en horas extraor-

dinarias".

Esta Decisión obligo al legislador a considerar el concepto de labores insalubres o peligrosas, pero se conformó con la reproducción del artículo 170 de la Ley de 1970.

Por otro lado, las normas para la protección de la maternidad persistieron, con la sola modificación de la fracción I del artículo 170, que en esencia es un simple cambio de estilo.

B).- El nuevo artículo cuarto y las reformas al artículo 123, sugieren un principio general: toda norma que consigne alguna diferencia entre los sexos, debe considerarse derogada, por lo que no puede producir ningún efecto. De la misma forma, las normas de trabajo deben interpretarse de acuerdo con la idea de la igualdad de los sexos. De todos modos se debe dejar constancia de que el legislador fue demasiado meticuloso, por lo que no parece que haya dejado algún resquicio que permita una interpretación aberrante.

Las reformas son las siguientes: a) Se suprimieron-

de las fracciones cuarta y doce del artículo 5o, las referidas a la jornada extraordinaria y el trabajo nocturno de las mujeres;

b) Se derogó la fracción XXVII al artículo 132 para imponer a los patrones la obligación de "proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;

c) En la fracción **Ia.** del artículo 133 se prohibió a los empresarios "negarse a aceptar trabajadores por razón de su sexo;

d) En el artículo 423, fracción VII se suprimió la obligación de incluir en el reglamento interior de trabajo la mención de labores insalubres o peligrosas que no podrían desempeñar las mujeres;

e) "Finalmente, se reformaron las fracciones tercera y cuarta del artículo 501, a fin de otorgar al viudo - los mismos derechos que correspondían a la viuda en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo". (38)

(38) De la Cueva Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, pp. 440-442.

Por lo antes expuesto creo que fueron muy justas -- las reformas que se hicieron acerca de los derechos de la mujer, porque en tiempos no muy remotos ésta fué -- puesta en un plano inferior al hombre, a tal grado de -- tratarla como un objeto de lujo o de necesidad, el cual sólo debía servir al hombre con abnegación y respeto sin protesta ninguna, no se le permitía desarrollar sus aptitudes intelectuales o manuales, ya que se consideraba que eso pertenecía exclusivamente al hombre, en cambio en la actualidad la mujer actúa en los campos que -- le eran vedados como: la política, las ciencias, la producción de bienes y servicios etc., y se ha confirmado además que la mujer es capaz de desarrollar todas esas actividades en forma positiva.

También considero justo que se le concedan al viudo los mismos derechos que correspondan a la viuda en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, -- ya que se trata de proteger a los hijos y en cualquiera de los dos casos los que sufren las consecuencias son -- ellos.

Lo que estipula el Reglamento de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, acerca de sus empleadas es lo siguiente:

A sus empleadas que vayan a dar a luz:

- 1.- Asistencia obstétrica;
- 2.- Cuarenta y cinco días de descanso anteriores a la fecha esperada y otro plazo igual inmediatamente después;
- 3.- Sueldo íntegro durante los 90 días mencionados en el inciso anterior, siempre que no estén recibiendo otro subsidio por enfermedad o ejecutando algún otro trabajo remunerado;
- 4.- Un mes de sueldo íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento;
- 5.- Al nacer el hijo, una canastilla del precio que fije el reglamento interior de trabajo y que no será inferior al que tengan las que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social;
- 6.- Ayuda en especie o en efectivo para lactancia, durante seis meses, inmediatamente posteriores al alumbramiento.

miento, la que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño, en el concepto de que, si la ayuda se da en dinero, su importe no excederá del 20% del salario de la empleada.

"La esposa o la concubina del empleado a que se refiere el numeral 1) del inciso d) siguiente, recibirá las prestaciones consignadas en los numerales 1), 5) y 6) de este inciso.

d) Asistencia médico-quirúrgica, incluyendo la dental en los términos del inciso b), numeral 1), farmacéutica y hospitalaria, por un lapso máximo obligatorio de 52 semanas para la misma enfermedad, a las siguientes personas:

- 1.- La esposa del empleado, o en su defecto la concubina. Si hubiere varias concubinas ninguna tendrá derecho a las prestaciones de que se trata;
- 2.- Los hijos del empleado, menores de 21 años, solteros y que no trabajen;
- 3.- El padre y la madre del empleado que vivan con él".

(39)

(39) Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, Op.Cit., pp. 12-13.

DEL SEGURO DE ENFERMEDADES NO PROFESIONALES Y DEL SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA Y MUERTE

Aunque en algunos de los contratos colectivos de -- trabajo existentes en el país ya se habían incluido -- cláusulas que concedían alguna protección en los casos de enfermedades naturales de los trabajadores, constituyó una verdadera innovación que la Ley del Seguro Social de 1943 incluyera, este tipo de Seguro que tuvo la -- ventaja de considerar no solamente al trabajador sino -- a sus ascendientes y descendientes.

Todo trabajador inscrito en el Seguro tiene derecho en caso de padecer una enfermedad no profesional, a que se le proporcione asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria durante un período de 52 semanas por la misma enfermedad. Esto quiere decir que si el -- trabajador padece varias enfermedades, pero ninguna de ellas lo incapacita por 52 semanas o más, en cada caso tendrá derecho a las prestaciones antes mencionadas pero nunca se sumarán los reposos a menos que se deriven del mismo padecimiento. Además, se pagará al trabajador

un subsidio en dinero que se fije en la tabla contenida en el artículo 106 de la Ley vigente, que equivale a un poco más del 50% del salario del trabajador.

Este subsidio se empieza a percibir a partir del -- cuarto día del principio de la incapacidad. Algunos objetan la medida, alegando que cuando está enfermo el obrero, aumentan los gastos en general; pero por otra -- parte se contesta la objeción indicando que para evitar la simulación, de reportarse enfermo por uno o tres días sin estarlo, es muy conveniente que sepa el trabajador que sólo después del tercer día percibirá el sustitutivo del salario.

Puede ocurrir que en un término de 52 semanas el -- trabajador continúe enfermo e incapacitado para volver al trabajo. En este caso la Ley dispone que, previo dictamen médico sobre el particular, podrá dársele otro plazo hasta de 26 semanas.

"Tratándose de enfermedades de la esposa del asegurado o a falta de ésta la mujer con quien ha vivido como si fuera su marido durante 5 años anteriores o la en

fermedad o cuando ha tenido hijos con esa mujer, aunque no registre ese período de vida marital de 5 años, el Seguro proporcionará asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria;" pero cuando hay varias concubinas, ninguna tendrá derecho a estas prestaciones.

También se presta atención médica a los hijos menores de 16 años, al padre y la madre que vivan en el hogar del asegurado.

"Los anteriores beneficios fueron extendidos por la Ley a los pensionados con incapacidad total permanente o si fuere parcial siempre y cuando esa incapacidad sea cuando menos de un 50%".

El mismo derecho tienen los pensionados por invalidez, vejez y cesantía y sus familiares derechohabientes que dependan económicamente de ellos y que no tengan -- por sí mismos derechos como asegurados. Esta extensión de beneficios a los familiares también se aplica en el caso de los pensionados por incapacidad.

En el caso de la mujer asegurada o de la mujer concubina por 5 años del trabajador asegurado se otorgan -

derechos comunes, aunque después señalaremos algunas -- prestaciones que sólo corresponden a la mujer asegurada. Esas mujeres tienen derecho a asistencia obstétrica durante su embarazo y en el parto. Se les proporcionará ayuda para lactancia. Esa ayuda se da en especie y por un período hasta de 6 meses.

En el caso de las mujeres que sean directamente aseguradas, además de las prestaciones anteriores, se les otorgará un subsidio en dinero, durante 42 días anteriores al parto y durante 42 días posteriores, subsidio de un 100% del salario. Tendrán derecho de recibir, además al ocurrir el nacimiento del niño, una canastilla, y demás útiles que necesite el bebé en sus primeros días de vida.

"Se condiciona la percepción por la asegurada del subsidio al hecho de que dicha mujer haya pagado, por lo menos, 30 cotizaciones semanales en un período de 12 meses anteriores a la fecha en que se inicie la percepción de tales prestaciones".

Procede la hospitalización del asegurado, con el --

consentimiento expreso del enfermo, aménos que la naturaleza de la enfermedad imponga como indispensable esa medida.

Para que el asegurado, perciba el subsidio que otorga la Ley, tratándose de enfermedades generales, se requiere que tenga cubiertas por lo menos, cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Para cubrir los gastos que demanda este tipo de seguro se han establecido cuotas que deben cubrir los patrones, los trabajadores y el Estado, según la tabla -- que aparece en el artículo 114 de la Ley. Y sólo como -- ilustración citaremos algunos ejemplos: en el grupo de trabajadores en que el salario promedio sea de \$45.00 -- diarios el patrón deberá pagar \$17.73 semanalmente y el trabajador \$7.09. Si el trabajador gana más de \$280. -- diarios, el patrón pagará 5.625% a la semana, y el trabajador 2.250%. Estos porcentajes se calculan sobre el salario de cotización.

Al implantarse el régimen del Seguro Social no se --

contaba con las clínicas y hospitales necesarios, lo --
cual todavía ha ocurrido cuando ~~se~~ ha extendido el segu-
ro obligatorio a diversas regiones del país. Por eso se
explica que la Ley autorice, por una parte, al Ejecuti-
vo Federal para otorgar concesiones a particulares para
que se encarguen de impartir los servicios de la rama -
de enfermedades no profesionales, bajo la vigilancia --
del Instituto y, por otro lado, se faculta al Consejo -
Técnico para celebrar contratos con quienes tuviesen es-
tablecidos servicios médicos y hospitalarios. Si se tra-
ta de patrones que tengan tales servicios podrá conve-
nirse en la revisión de una parte de la cuota obrero-pa-
tronal. Estos convenios deberán celebrarse con la auto-
rización de los trabajadores interesados. Estos acuer-
dos son convenientes; pero sólo de manera temporal, pu-
és crean situaciones diferentes perjudiciales, dejan in-
satisfechos a los patrones y mantienen condiciones de -
privilegio para cierta clase de trabajadores, retirándo-
los del concepto de solidaridad, que es básico tanto en
el Seguro Social como en su régimen de Seguridad Social.

Si un trabajador es destituido de su trabajo, pero ha cubierto 8 cotizaciones ininterrumpidamente, conservará durante las 8 semanas siguientes el derecho de que él y sus beneficiarios reciban las prestaciones del Seguro de Riesgos Profesionales.

La Ley dispone en su artículo 118 que los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán -- las prestaciones médicas durante el tiempo que dura a -- quél, aún cuando los trabajadores no reciban salarios, -- ni subsidios del Seguro Social, no se les priva de la -- atención médica.

Ahora hablaremos del Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte, que es regulado por los artículos 121- a 103 de la Ley.

En primer término la invalidez implica el hecho de que el individuo, por accidente o enfermedad no profesional, por agotamiento de las fuerzas físicas o mentales o por defectos físicos o mentales, padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente, -- que lo imposibilite para realizar algún trabajo en que-

obtenga una remuneración que sea superior al 50% de la que correspondería a otro trabajador sano de su mismo sexo, semejante capacidad, igual categoría y formación profesional análoga. Consideramos que los supuestos de la Ley son difíciles de probar y entonces no queda otro camino que negar esta prestación o tener un criterio -- muy amplio para concederla.

Por vejez se entienda el hecho de que una persona alcance la edad de 65 años. Este límite obedece seguramente, a que de acuerdo con los datos estadísticos, los nuevos sistemas de higiene y medicina preventiva, así como medicamentos descubiertos que combaten con mayor eficacia las enfermedades, han prolongado el período útil de la vida del hombre.

Por otro lado, la Ley tomó en cuenta el hecho de que a los 60 años pudiera un trabajador obtener también una pensión de vejez reducida, cuando queda privado de trabajos remunerados o que los que pudiere obtener sean inferiores a los percibidos con anterioridad; pero en este caso exige que se hayan pagado 500 cotiza

ciones semanales, es decir que se hayan reunido fondos para disponer de un capital constitutivo de la pensión reducida que se otorgue.

Volviendo al caso de la pensión de invalidez debemos señalar algunas modalidades especiales: Si ese estado de invalidez se provocó intencionalmente por el asegurado o resultó como consecuencia de algún delito intencional cometido por el mismo, desaparece el derecho que pudiera tener a obtener el beneficio respectivo que consiste en el otorgamiento de una pensión. También es necesario que el interesado haya pagado al Instituto un mínimo de 150 cotizaciones antes de ser declarado inválido.

No tendrá derecho a la pensión correspondiente el trabajador cuya invalidez ya existía antes de ser asegurado.

"En el caso de pensiones de invalidez la Ley permite que el instituto haga los exámenes médicos necesarios al asegurado y le prescriba los tratamientos indicados, sancionando la negativa a someterse a tales exá-

menes o cumplir el tratamiento prescrito, con la suspensión del pago de la pensión. No distingue el caso de pensiones temporales o definitivas y aunque en este caso la disposición es contraria al principio de estabilidad, no siendo la prestación de origen Constitucional, como en el caso de los riesgos de trabajo, creemos que puede encontrarse una justificación para ello".

El sistema para evaluar el monto de las pensiones de vejez y de invalidez se funda en fijar una cantidad básica, según el grupo en que está incluido el trabajador y que corresponde a un mínimo de cotizaciones semanales pagadas y señalar aumentos por cada semana de cotización adicional. Los cálculos que se realizan son anuales. Se establece tomar como base de salario el promedio percibido durante las últimas 250 semanas de cotización.

Como asignaciones familiares y ayuda asistencial se dispone que la esposa o concubina del pensionado tendrá derecho al 15% de la cuantía de la pensión; los hijos menores de 16 años el 10% de la pensión a cada uno de

ellos; a falta de los citados beneficiarios se otorgará una asignación del 10% para cada uno de los padres del pensionado, que dependieran económicamente de él. Si el pensionado no tuviere ninguno de los beneficiarios señalados, a él mismo se le dará una ayuda asistencial equivalente al 15% de la pensión que perciba.

Si un asegurado que ~~estuviera~~ pensionado fallece y deja viuda, o mujer con la que hubiera vivido maritalmente durante los últimos 5 años, éstas tendrán derecho al 50% del monto de la pensión respectiva. Este derecho desaparece cuando la muerte del pensionado ocurra antes de cumplir 6 meses de matrimonio; cuando el matrimonio se hubiere celebrado con el asegurado que tuviere 55 años de edad o más, a menos que ya hubiera pasado un año entre el matrimonio y la muerte del pensionado. También en el caso de que el matrimonio se hubiere efectuado estando ya pensionado el asegurado, a menos que hubiese transcurrido un año.

Cuando un asegurado muere, después de pagar 150 cotizaciones semanales, o cuando muere un pensionado sus-

hijos huérfanos menores de 16 años tendrán derecho a una pensión de orfandad que será equivalente al 20% para cada uno, de la que hubiere correspondido por invalidez o vejez a su progenitor. La edad podrá prorrogarse hasta los 25 años si el menor no puede mantenerse por su propio trabajo o estuviese estudiando en establecimiento autorizado por el Estado. Cuando el menor fuere huérfano de padre y madre la pensión se elevará al 30%.

Si no hubiere huérfanos, viuda o concubina, la pensión, en una cuantía del 20%, se otorgará a los ascendientes.

El total de pensiones a huérfanos, viuda, concubina o ascendientes no excederá del monto de la pensión que pudo disfrutar el asegurado.

La viuda tiene también derecho a una pensión, o en su caso, la concubina que hubiese vivido 5 años con el asegurado en forma consecutiva y anterior a la muerte. En este caso la pensión de viudez será igual al 50% de la pensión de invalidez, de vejez o de cesantía de que

el fallecido hubiese podido disfrutar.

Además la Ley consagra otros beneficios como la ayuda para gastos de matrimonio conocida generalmente como dote, cuando el asegurado haya cubierto un mínimo de -- 150 cotizaciones semanales y compruebe que contrajo legítimamente matrimonio. Esta ayuda equivaldrá al 25% de lo que sería una anualidad de pensiones de invalidez, -- si la hubiera obtenido el asegurado sin que pueda exceder de \$6,000.00.

Las pensiones de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada serán revisables cada 5 años y se tomará en cuenta el monto del salario mínimo en el Distrito Federal, para que si fuera la cuota diaria igual o inferior se incremente en un 10% y si fuera superior en un 5%.

Los pensionados recibirán un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban. (40)

(40) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Undécima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980 pp. 567-572.

Por lo que acabamos de exponer en párrafos anteriores respecto de las enfermedades no profesionales, creo que esa ayuda es muy relativa y poco efectiva, ya que -- cuando un enfermo tarda en sanar más de un año empieza a tener problemas en su trabajo, en el aspecto económico, pero que va a suceder? si el enfermo no se recupera después del plazo que fija la Ley, sin duda se le dará de baja. También habla de los beneficios que recibe la esposa o concubina, haciendo la aclaración que si son varias las concubinas ninguna tendrá derecho a las prestaciones mencionadas y en ese caso si no se les proporciona ayuda los únicos que sufren las consecuencias son los hijos. En el caso de la invalidez es ilógico pensar que un individuo se pueda provocar ésta, pues el -- subsidio que se les otorga no es tan espléndido para -- que él y su familia subsistan; ahora en cuanto sea causado por un delito intencional resulta más verosímil, -- ya que hay individuos de conducta agresiva, y por este -- motivo pueden fácilmente cometer cualquier delito.

C A P I T U L O S E X T O

DEL TRABAJO, HORAS EXTRAS, VACACIONES Y DESPIDO.

JORNADA DE TRABAJO.- Entiéndase por tal, el tiempo convenido por las partes, durante el cual el trabajador se encuentra a las órdenes del patrón para cumplir el contrato o relación de trabajo. Esta institución es tan importante que se ha convertido en el motor generador del Derecho del Trabajo, como un desacuerdo a la institución del salario, ya que si la analizamos desde el punto de vista histórico, nos damos cuenta que en épocas remotas el trabajo no estaba debidamente organizado en consecuencia la medición de la jornada se basaba a la regulación del día y de la noche, en esas épocas se establecía que el día era para trabajar y la noche para descansar de allí que parecieran normales las jornadas hasta de 14 horas que traían como consecuencia agotamiento y destrucción de grandes núcleos de trabajadores, iniciándose por esta causa una larga y según parece, --

eterna lucha de los trabajadores buscando la reducción de la jornada de trabajo.

En la edad media se establecían jornadas de doce a catorce horas, mismas en que se sustentó posteriormente la mal llamada Revolución Industrial, en la que los patrones fundándose en un sistema individualista liberal, abusaban de la necesidad de todos aquellos que tenían como único patrimonio su fuerza física la que diariamente sufría un grave deterioro.

Todo esto propició el nacimiento de un movimiento -- que basado en argumentos de carácter fisiológico hacía ver lo negativo que era para el trabajador el desempeño de actividades de jornadas prolongadas hasta esos límites y fundándose también en argumentos de orden moral, se reclamaba tomar en cuenta la salud de los trabajadores y sobre todo considerar la dignidad del hombre que trabajaba.

La Conferencia de Berlín en 1890, trató el tema, -- así hubo una serie de reuniones con la misma finalidad, como lo fueron la Conferencia de Berna en 1906, hasta --

Llegar al Tratado de Versalles, en donde en forma categórica se establece en la fracción IV de su artículo -- 427 la adopción de la jornada de 8 horas y la semana de 48, para los países que aún no la hubieran adoptado y -- la anterior disposición encuentra inmediato eco, cuando en 1919 la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, reunida en Washington la acepta y la convierte en su primera convención, aunque la limitaba a los establecimientos industriales.

Con anterioridad a la fecha señalada ya se establecía con profunda solidez la jornada de ocho horas como uno de los inalienables derechos del trabajador. En Alemania se estableció en decreto del 23 de noviembre de -- 1918; en Italia se establecía la misma jornada, el 15 -- de mayo de 1919 y en nuestro país desde 1914 la Ley del Trabajo de Yucatán, ya establecía una jornada de 8 ho -- ras; para mayor abundamiento, citaremos que en 1919 la -- Organización Internacional del Trabajo, establece la -- jornada de ocho horas para establecimientos industria -- les únicamente, mientras que aquí en México ya estab --

establecida no tan sólo para la industria, sino como -- norma general en el texto constitucional de 1917.

Ahora bién, para tratar de analizar algunas disposi ciones legales que regulan a dicha jornada, nos interesa hacernos los siguientes planteamientos: si por jornada de trabajo entendemos el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón, nos interesa saber lo relativo a: a) La continuidad o discontinuidad de ese tiempo a disposición del patrón;

b) La parte del día dentro de la cual se ubique dicha jornada de trabajo (diurna, nocturna o mixta), y ;

c) Sobre todo la limitación de dicha jornada por -- las diversas disposiciones legales, todo esto es lo e - sencial dentro de la jornada.

CONTINUIDAD.- Dentro de los temas más importantes, - en relación con la jornada de trabajo, está indudable - mente su forma de realización, continua o discontinua. Entendiéndose por la primera forma cuando el operario - se ve obligado a laborar la jornada de trabajo con una - breve y sola interrupción para tomar sus alimentos, en-

Los locales propios de la empresa.

Todos los sistemas aplicables al trabajo, tienen -- sus ventajas y desventajas. Como ventaja podemos citar -- que el trabajador que labora bajo este sistema, puede -- disponer del resto del día con mayor facilidad para uti -- lizarlo en actividades familiares o culturales; facili -- ta también la capacitación del trabajador, ya que la -- permite la realización de estudios.

En beneficio del patrón, se puede señalar, que el -- sistema agiliza la labor diaria, al evitar el tiempo -- perdido, aquel que el trabajador requiere para ir a su -- domicilio a tomar los alimentos, sobre todo en las gran -- des ciudades, además que la actividad del trabajador es -- baja notoriamente en la primera y en la última hora de -- la etapa laboral por lo que si ésta se divide en dos, -- con ello se corre el riesgo de lesionar la productivi -- dad.

Sin embargo el sistema de jornada continua, no es -- recomendable en trabajos demasiado pesados o que requie -- ran el máximo de concentración, porque la prolongación --

de la jornada en tal forma, afectaría notablemente la -
productividad del trabajador.

En nuestro país, la Ley establece en favor de los -
trabajadores que durante el desempeño de la jornada con-
tinua, se le debe conceder un descanso de media hora --
cuando menos.

El sistema de jornada discontinua, se caracteriza -
porque en ella se labora con una interrupción más o me-
nos amplia que de acuerdo con algunos textos legales --
nunca debe ser menos de dos horas y media.

(nuestra legislación nada dice al respecto)

Como señalamos con anterioridad la Ley Federal del-
Trabajo no fija los límites de amplitud del tiempo de -
descanso en una jornada discontinua, tan sólo estable-
ce el artículo 64 que cuando el trabajador no pueda sa-
lir del lugar donde presta sus servicios durante las ho-
ras de reposo o de comida el tiempo correspondiente lo-
será computado como tiempo efectivo de la jornada de --
trabajo.

De donde se ve que el descanso entre jornada se ha-

convertido en una institución necesaria a fin de que el trabajador tome alimentos y reponga algo de las energías gastadas en la primera parte de la jornada, partiendo del principio de "trabajo efectivo", que por cierto la Ley no define lo que deba entenderse por dicho término pero que en las fuentes doctrinarias es tradicionalmente concebido como "todo tiempo que el obrero deja disponer libremente de su voluntad o está presente en su puesto a la disposición de un patrono"; si la Ley faculta un descanso dentro de la jornada continua de trabajo y que dicho descanso es de tenerse como tiempo efectivo; creemos que aparentemente existe cierta contradicción, porque cuando opera un descanso, jurídicamente sólo existe una suspensión momentánea del contrato de trabajo, durante la cual el trabajador no está a disposición del patrón ya que él puede disponer libremente de su tiempo y de su persona por ese breve lapso. Lógicamente si no está a disposición del patrón no debería incluirse dicho descanso dentro de la jornada de trabajo, pero tomando en cuenta la existencia de la jornada discontinua.

en la cual el descanso no debe ser inferior a dos horas y media, se concluye que el pago obligado del descanso en la jornada continua, no es por el hecho de que el -- trabajador continúe a disposición del patrón, sino por el perjuicio que sufra un trabajador al tener un descanso bastante corto. Por esta razón se le compensa declarando el descanso remunerado.

Durand, expresa: "el trabajo efectivo, no comprende el tiempo previsto para los descansos; por lo tanto el patrón no puede limitar la libertad del asalariado ni obligarlo a comer donde él no quiere". O como opina el Maestro Ferrari: si con el descanso se busca proteger la salud del trabajador, es mejor que ese se cumpla fuera de los lugares de trabajo".(41)

(41) Bermudez Cisneros Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Ia. Edición, Editorial Cárdenas-Editor y Distribuidor, México, 1977, pp. 67-70.

Por lo que acabamos de exponer en párrafos anteriores, en las jornadas discontinuas el límite de tiempo de descanso lo fijan los patrones a su libre albedrío, ya que la ley F.T. no lo menciona. Dentro de la jornada de trabajo el descanso que tienen los trabajadores para tomar sus alimentos es únicamente con esa finalidad, -- porque el obrero no podrá disponer de ese tiempo libremente, sino hasta que finalice la jornada de trabajo estipulada en el contrato, pero si es conveniente que al trabajador se le dé cuando menos hora y media para tomar sus alimentos ya que el tiempo que marca la Ley F.T. en su artículo 63 que dice: "que en las jornadas continuas de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos", este tiempo es demasiado breve, por lo tanto debe aumentarse.

REGLAMENTACION DE LOS DESCANSOS EN EL TRABAJO.

Relacionado estrechamente con el tema la jornada de trabajo se halla la reglamentación de los descansos en las labores.

La reglamentación de los descansos en el trabajo no es por sí sola muy simple, ya que la misma debe atender a un sinnúmero de estados y circunstancias de diversa índole que la hacen bastante compleja; el descanso puede involucrar únicamente descanso, para el cuerpo y para la mente, o para cualquiera de estas dos unidades; también, ocio, nada más; descanso constructivo; pasajes diversiones etc.

El descanso, en el trabajador, en el ser que produce satisfactorios por sobre todos los conceptos, debe -- ser desenajenante; recreativo, edificante y positivo, -- para el trabajador.

La dosis de descanso tiene que ser forzosa y necesariamente en cuota diaria (para que descanse, coma, conviva con sus semejantes, se distraiga, etc.)

semanal (para que se ilustre visitando museos, galerías de arte y para que atienda su salud y la de los suyos o de sus amistades), mensual (para que visite lugares cercanos a donde labora y en esta forma se le amplíe el sentido de solidaridad social) y anuales (vacaciones al mar o a la montaña).

"El descanso tiene que ser un desahogo económico que le permita disfrutarlo. El descanso en sí debe estar acompañado con la prima de descanso correspondiente, sea dicho descanso por día, semana, mes o año".(42)

En cuanto a lo mencionado con antelación diremos lo siguiente: el descanso diario se entiende al que corresponde al trabajador para tomar sus alimentos, el semanal lógicamente es el que tiene todo trabajador, por regla general, pero el mensual es difícil que un empleado tenga ese descanso, la Ley no lo menciona, los anuales son los que corresponden a vacaciones, ahora en cuanto-

(42) Delgado Foya Ruben, El Derecho Social del Presente, Derecho al Trabajo, al capital y a los Instrumentos de producción, Distribución y Consumo, Editorial Ferrúa, S.A., México, 1977, pp. 451-452.

a la prima tampoco se percibe, cada semana, ni cada mes sólo la recibe el trabajador cada año, pero en ningún otro período, sería excelente como lo menciona el autor que se consultó en este aspecto pero la realidad es otra.

UBICACION DE LA JORNADA.- Esta puede ser de tres clases: jornada diurna, nocturna o mixta.

De acuerdo con el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por jornada diurna toda aquella que se encuentre comprendida entre las 6 y las 20 horas del día. Por jornada nocturna la comprendida entre las 20 horas y las 6 de la mañana.

Como jornada mixta se entiende la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna.

En consecuencia se prohíbe a las mujeres (en el caso previsto por el artículo 166 de la Ley) y a los menores laborar jornadas nocturnas, ya que en ellos existe

La razón no tan sólo del orden fisiológico, sino también del orden moral y familiar que no hacen conveniente que se permita a las mujeres y a los menores laborar en jornadas nocturnas.

LIMITACION DE LA JORNADA

Nuestra Legislación establece que la duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

En la actualidad aún se busca la disminución de dicha jornada de trabajo, éste se debe más bien a razones de tipo económico social, que a razones de tipo fisiológico. Aunque es de hacerse notar que en algunas áreas de trabajo, ya se ha logrado reducción a la jornada de trabajo señalada, éste a través de negociaciones en la contratación colectiva, en las cuales muchas veces se ejerce presión sindical con ese objeto; o en algunos otros casos, en los cuales el patrón toma muy poca en cuenta la productividad alcanzada tal es el caso del trabajo burocrático en México.

JORNADA EXTRAORDINARIA

Como el límite máximo ~~es~~ de 8 horas, el tiempo labo-
rado en exceso a ese límite tiene que caer en lo llama-
do jornada extraordinaria; entendiéndose por tal toda pro-
longación que se haga sobre el horario de trabajo. Al -
sobrepasar dichos términos traerá para el trabajador -
consecuencias negativas, y por lo mismo prohíbe la Ley-
Federal del Trabajo su práctica. Aunque permitiéndolo -
solamente en casos excepcionales; desgraciadamente no -
se ha entendido así y en la práctica se constante el --
uso del tiempo extraordinario a pesar del siguiente cri-
terio sustentado por la Corte.

Tiempo Extra. - No puede exigirse su otorgamiento en --
forma permanente. El espíritu que animó a los legisla-
dores a reglamentar la jornada de trabajo y fijar su má-
ximo en ocho horas diarias, se vería desvirtuado si so-
advirtiera que el tiempo extraordinario que por excep-
ción se debe laborar por parte del trabajador fuese día
rio y permanente, pues al fijarse dicha jornada se ha -
tomado en consideración todos estos factores: la capaci-

dad física normal de cualquier persona, su desarrollo -
psíquico y funcional, la fatiga, el máximo de atención -
que puede dar a determinada actividad manual o intelect-
tual, el cansancio cerebral derivado de un acto repeti-
do del agotamiento nervioso producido por el medio en -
que se ve obligado el obrero a la prestación del servi-
cio. En consecuencia aumentar dicho tiempo de jornada, -
aunque por conveniencia del propio trabajador es contra-
rio a las disposiciones legales y no puede autorizarlo -
ni sancionarlo ningún Tribunal Obrero. Lo que la Ley --
Federal del Trabajo autoriza sobre jornada máxima "por-
circunstancias extraordinarias", es lo siguiente: nunca
podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces -
en una semana; estas horas así laboradas obligan a que-
sean remuneradas con un 100% más del salario que corres-
ponda a las horas de jornada. La prolongación del tiem-
po extraordinario que exceda de nueve horas a la semana
obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo exce-
dente con un 200% más del salario que corresponda a las
horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones es-

tabilidad en la Ley antes mencionada; esto se justifica porque con base en anteriores argumentos, estas horas de trabajo van en detrimento de la salud del trabajador.

Por lo que acabamos de exponer con antelación, es muy difícil que los trabajadores y patronos se sujeten a lo que estipula la Ley Federal del Trabajo, creo que nunca lo hacen siempre sucede lo contrario; en cuanto al trabajo de horas extraordinarias, por convenir así al trabajador y al patrón no respetan la disposiciones de la Ley antes citada, porque en la mayoría de las empresas por lo general hay obreros que por propia voluntad se quedan a laborar horas extras, aún cuando esto se repita a diario lo que ellos desean es obtener un incremento en su salario, porque sólo así podrán sufragar los gastos que puedan tener en su familia, y al patrón también lo beneficia ese tiempo extraordinario de los trabajadores ya que en esa forma podrá aumentar la producción de sus artículos.

**REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITU -
CIONES DE CREDITO.**

Artículo 15.- "No podrá obligarse a los empleados - de las instituciones y organizaciones a trabajar tiempo extraordinario, sino en los casos en que las circunstancias lo ameriten, previa resolución de los funcionarios respectivos, y dentro de los límites que marquen las Le yes. Todo tiempo extraordinario trabajado se pagará - - quincenalmente, contra recibo correspondiente firmado - por el empleado y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiendo ser cubierto con un 100% más del salario que corresponda a las ho ras de la jornada ordinaria.

El tiempo extraordinario que debidamente exceda de 3 horas diarias o de 9 horas a la semana, será pagado - por las instituciones y organizaciones con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada - ordinaria.

Queda prohibido a las instituciones y organizacio-

nes emplear los servicios de las mujeres y menores de 16 años en tiempo extraordinario. En caso de violación de esta prohibición, el tiempo extraordinario se pagará con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

Los empleados no están obligados a prestar sus servicios en su día de descanso. Si se quebranta esta disposición, las instituciones y organizaciones les pagarán, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

En los casos previstos en el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, las instituciones y organizaciones deberán cubrir la prima a que el mismo se refiere.

"Las instituciones y organizaciones deberán establecer sistemas de control efectivo para determinar la jornada de trabajo y el tiempo que laboren sus empleados en exceso de la misma, debiendo la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros vigilar el cumplimiento de esta disposición". (43)

(43) Reglamento de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, Cp.Cit., pp.5-6.

VACACIONES

La progresión desde la limitación diaria del trabajo, continuado por su interrupción semanal, halla otro término inmediato en el descanso anual durante cierto número de días que reciben el nombre de vacaciones. -- Más allá de la vacación anual, y en casos excepcionales, de un descanso más largo durante un determinado número de años, el otro término de la progresión sería solamente el descanso definitivo, al finalizar el período de plena actividad laboral, descanso que se hará una realidad remunerada mediante la generalización del seguro de invalidez - vejez.

Como origen de las vacaciones ha sido recordada la costumbre de los artesanos, "de suspender su trabajo cada año, además del domingo, durante un considerable número de días consagrados a fiestas religiosas. No es -- sino desde que la industria moderna ha intentado disciplinar el trabajo, y en todo caso, hacer funcionar hasta donde sea posible los equipos técnicos utilizados, -

cuando determinado número de estas fiestas han sido suprimidas sin contrapartida". Pero en los tiempos modernos, la historia de las vacaciones es relativamente reciente. "Desde hace mucho tiempo, los funcionarios del Estado y el personal de los servicios públicos recibían una vacación anual remunerada, y poco a poco, tal práctica había sido extendida a los titulares de los puestos superiores o medios en establecimientos industriales y comerciales, al personal de los bancos y a menudo aun a los almacenes".

"La generalización de las vacaciones parecía difícil y a principios del presente siglo, todavía constituían un privilegio del que disfrutaban principalmente ciertos funcionarios públicos, el personal administrativo de empresas comerciales e industriales y algunas otras categorías de asalariados." "Al empezar el nuevo siglo, era muy limitado el número de trabajadores de la industria privada a quienes se concedían vacaciones anuales pagadas". (44)

(44) Caldera Rafael, Derecho del Trabajo, 2a. Edición Tomo I, Editorial Buenos Aires, p. 489.

**REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITU -
CIONES DE CREDITO.**

Artículo 20.- "Los empleados tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales en los siguientes términos:

a) De uno a diez años de servicios, 20 días laborables;

b) De más de diez a quince años de servicios, 25 días laborables;

c) De quince años de servicios cumplidos en adelante, 30 días laborables.

Para los efectos de este artículo, no se considerarán laborables los días comprendidos en el reglamento que anualmente expide la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, de acuerdo con el artículo 93 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Los empleados harán uso de sus vacaciones anuales, dentro de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios, sin que sean acumulables y sin que --

puedan comprenderse con una remuneración.

Cada institución u organización fijará las fechas en que sus empleados disfruten de sus vacaciones, de manera que las labores no sufran perjuicio, a cuyo efecto deberá formular un programa anual.

"Las instituciones y organizaciones pagarán a los empleados el sueldo correspondiente al período de vacaciones, antes del inicio de las mismas y los cubrirán además, por concepto de prima, un 50% del sueldo correspondiente al número de días laborables que comprenda dicho período de vacaciones". (45)

DESPIDO .

El Nacimiento de la Responsabilidad.

La responsabilidad ocupa siempre un segundo plano y aparece, necesariamente, cuando se produce una violación a un deber.

(45) Reglamento de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, Cp.Cit. pp. 5-6.

La Responsabilidad del Trabajador.

El artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, estipula lo siguiente: "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

En el capítulo relativo a las normas protectoras y privilegios del salario se inserta una disposición al señalarse en el artículo 110 de la Ley F.T., fracción I que cuando los trabajadores cometan errores, pérdidas o averías, responderán hasta por el importe de un mes de salario y no podrá descontarse más del 30% del excedente del salario mínimo. Por otra parte, en los casos de salario mínimo no cubrirá responsabilidad alguna, de acuerdo con lo previsto en el artículo 97 de la Ley antes citada. Esta posibilidad de descuento está, además, limitada por una prescripción a plazo brevísimo: de un mes, prevista en la fracción I del artículo 517 de la misma Ley.

Es evidente que en los casos de responsabilidad penal que genere una responsabilidad civil (abusos de confianza, fraudes, etc.) los límites señalados en el artículo 110, fracción I de la Ley mencionada, no operan, ya que la hipótesis allí contemplada no incluye este tipo de causas productoras de responsabilidad.

Responsabilidad del Patrón.

Es evidentemente mucho más compleja que la que puede resultar a cargo de los trabajadores. Y se manifiesta en tres distintas direcciones: frente a los trabajadores propios o ajenos; frente a terceros dependientes de los trabajadores y frente al Estado.

Respecto de los trabajadores, la responsabilidad resulta, bien de una relación directa bien de una relación de solidaridad respecto de otro patrón o de un intermediario. En el primer caso puede derivar de la rescisión injustificada de la relación de trabajo, simplemente, de la terminación de la relación laboral. En el segundo caso la responsabilidad se extiende a la totali

dad de las obligaciones incumplidas por el intermedia-
rio o por la empresa ejecutora principal o exclusiva de
obras o servicios. Además, frente a los trabajadores la
responsabilidad resultará de los riesgos de trabajo.

"Por lo que hace a los terceros, el patrón responde
en términos de la Ley, por los siniestros sufridos por
sus trabajadores en favor de quienes sean sus beneficia-
rios.

"Por último, en cuanto al Estado, la responsabili-
dad es fundamentalmente de índole económica". (46)

DESPIDO Y RETIRO DE LOS TRABAJADORES.

TERMINOLOGIA LABORAL

En las relaciones de la producción y en general en-
las relaciones laborales, que comprenden no sólo a los-
obreros, empleados, jornaleros, etc., sino a todos los-
empleados que prestan un servicio, inclusive a los pro-

(46) De Buen L. Nestor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I.
Conceptos Generales, Tercera Edición, Editorial Pu-
rrúa, S.A., México 1979, pp. 553-555.

fesionales, la falta de cumplimiento de las obligaciones entre trabajadores y patrones en dichas relaciones origina lo que en la técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión de las relaciones de trabajo con todas las consecuencias jurídicas y económicas que se deriven de la Ley Federal del Trabajo. Es extraño que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nuestro Derecho del Trabajo emplea la legítima terminología laboral como causa de la función revolucionaria del precepto por lo que emplearemos la terminología de despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del artículo 123 constitucional que a la letra dice:

"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. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el-

contrato, mediante pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares, que obran con el consentimiento o tolerancia de él".

En consecuencia, cuando el patrón, rescinda la relación de trabajo, opera en la especie el despido del trabajador, debiéndose comprobar en el juicio laboral correspondiente la causal de despido invocada por el patrón en el aviso escrito. El aviso escrito es una formalidad jurídica.

Causales de despido del trabajador.

El artículo 47 de la Ley F.T., determina los motivos de despido del trabajador, sin responsabilidad para el patrón.

ACCIONES DEL TRABAJADOR DESPEDIDO

El trabajador despedido injustificadamente tiene 2 acciones: una de reinstalación obligatoria o cumplimiento del contrato de trabajo y otra de indemnización de tres meses de salario y pago de salarios vencidos o caídos, en los términos del artículo 48 de la Ley F.T.

"Como la reinstalación del trabajador en su empleo es obligatoria, a causa de las condiciones laborales especiales y de la categoría de determinados trabajadores la Ley, en cumplimiento de la función XXII del apartado A del artículo 123, ha establecido algunos casos en que el patrón está eximido de reinstalar al trabajador, en los términos del artículo 49 de la Ley F.T., que a la letra dice: El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el art. 50 en los casos siguientes: I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; II.- Si compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón de trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está-

en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales". (47)

Según lo antes expuesto en párrafos anteriores en cuanto a despido, estamos de acuerdo que es injustificado cuando opera en los siguientes casos: Por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, en esos casos el patrón está obligado a las indemnizaciones que fija la Ley; pero por otra parte es ilegal que cuando un trabajador cometa algún daño en las propiedades del patrón todavía se le indemnice, creo que en este caso el trabajador debe pagar las consecuencias de su conducta negativa, pero -

(47) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, 5a. Edición corregida, aumentada y -- reafirmada de Conceptos Sociales, Editorial Porrúa, S. A., México 1980, pp. 301-304.

suceda todo lo contrario, cuando un trabajador comete algún daño en las propiedades del patrón y éste no levanta una acta en el M.P., por los daños causados, ya en la Junta no se toma en cuenta esa cuestión, ahí sólo se va a tratar el despido del trabajador y la forma de indemnizarlo, sin tomar en consideración los daños cometidos por el ; por eso antes de emitir una resolución en los juicios laborales, se debería hacer una investigación más cuidadosa de la causa de despido.

EL REGLAMENTO DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO ESTIPULA LO SIGUIENTE:

Artículo 21.- "En caso de despido, las instituciones u organizaciones estarán obligadas a pagar al empleado separado, tres meses de sueldo y 20 (veinte) días -- por cada año de servicios.

Esta indemnización no será cubierta cuando el despido obedezca a violación, por parte del empleado, de alguna ley penal, de las leyes sobre trabajo o a faltas graves evidentes. En caso de inconformidad por parte -

del interesado, recurrirá a la Comisión Nacional Bancaria para que, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VIII de este reglamento, determine si hubo tal violación o falta grave, y la procedencia o improcedencia del despido". (48)

Lo establecido en el artículo 21 del reglamento antes mencionado, en lo referente a la indemnización que no será cubierta si el despido obedece a violación por parte del empleado de alguna Ley penal, de las leyes sobre trabajo o faltas graves evidentes; lo establecido en el artículo es muy obscuro, en cuanto a la mención que hace de la violación a cualquiera de las leyes citadas, ya que no especifica a cuáles delitos se refiere, o a que tipo de faltas; porque al artículo mencionado no es lo suficientemente explícito; creo que este art. es inoperante, ya que se presta a que al empleado se le despida por cualquier causa aún no siendo grave y en ese caso se está violando los derechos de los trabajadores por lo tanto el artículo mencionado es anticonstitucional.

(48) Reglamento de los Empleados de las Instituciones de crédito y Organizaciones Auxiliares, Cp.Cit. p.8.

CONCLUSIONES

- 1.- Es preciso que el artículo, 154 de la Ley Federal del Trabajo se reforme, derogando el último párrafo y en su lugar estipular lo siguiente: el trabajador que durante el período de prueba de 30 días, demuestre tener capacidad, aptitud y responsabilidad tiene derecho a que se le otorgue el trabajo de planta.
- 2.- Los empleados bancarios deben estar incluidos en la Ley Federal del Trabajo, para que gocen de los derechos que la misma otorga, y uno de ellos es el de sindicalizarse ya que este organismo es necesario en los gremios de los trabajadores.
- 3.- Opino que los puestos vacantes de una empresa deben ser cubiertos primero por los empleados que están dentro de la misma, siempre y cuando mejore su situación económica, y si no existe la persona idónea para cubrir esa vacante, entonces que se otorgue a quien lo solicite.

4.- Al trabajador no se le debe remover de su empleo si no es a uno de mayor jerarquía del que está desempeñando, en el cual disfruta de mejor salario y mayores prestaciones de acuerdo a lo que estipula la Ley Federal del Trabajo; además el empleado tiene que manifestarlo por escrito si está o no de acuerdo, y debe dársele una cantidad adicional para gastos de traslado.

5.- Opino que los Escalafones deben formularse periódicamente, y concederlos a los trabajadores con mas antigüedad y aptitudes a quienes hayan demostrado mayor interés y dedicación en el trabajo, que se han superado en cuanto a su preparación intelectual o manual, que -- sean personas responsables.

6.- Para atender las necesidades de un padre de familia debe aumentarse el monto del salario mínimo, y darse en proporción de acuerdo a la inflación que exista en el país, la Comisión encargada de formular los salarios mí nimos tienen que hacer estudios socioeconómicos para de

terminar la cantidad justa que deba percibir el trabajador. Por lo que se refiere a los empleados bancarios es necesario que se les otorgue una prima adicional para gastos de presentación.

7.- Es necesario que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se derogue y en su lugar estipular lo siguiente: las gratificaciones, percepciones, primas etc. deben ser una remuneración extra que perciba el trabajador, porque son un aspecto independiente del salario, no tienen porque formar parte del mismo.

8.- El artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo debe ser reformado esencialmente la fracción II, que establece que las mujeres que vayan a dar a luz disfrutarán de 6 semanas antes del parto y 6 después del mismo, este tiempo no es suficiente para la completa recuperación de la madre, por tal motivo tiene que ser ampliado a 5 meses después del parto.

9.- La Ley Federal del Trabajo debe prever los casos cuando tenga que entregarse al menor para su cuidado a otra persona que no sea la madre, la ayuda económica que se tiene que proporcionar a esa persona debe ser cuando menos del 50% del salario que perciba la empleada, y en caso de muerte de ésta el niño debe quedar asegurado por una pensión que sea suficiente para su educación hasta que cumpla la mayoría de edad.

10.- Ya es tiempo que se reforme el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, por ser necesario para un buen rendimiento en la producción, el artículo mencionado debe estipular lo siguiente: la duración máxima de la jornada será de 6 horas la diurna, 5 la nocturna y 5 horas y media la mixta.

11.- Es necesario que se reforme también el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, porque el período de vacaciones que estipula no es suficiente para la completa recuperación de las energías perdidas en un año-

de trabajo, y tiene que reformarse en la siguiente forma: un año de antigüedad 20 días, 2 años de antigüedad 25 días; 3 años de antigüedad 30 días y así sucesivamente hasta llegar a 29 años de servicio; en cuanto la fracción II del artículo mencionado deba derogarse porque manifiesta que a mayor antigüedad serán menos días de vacaciones y ésto es absurdo.

12.- Opino que en el despido injustificado la indemnización debe ser de un año de salario, en el primer año de servicios, y de un mes por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; en cuanto al despido justificado tiene que investigarse primero la causa de él, y si el trabajador cometió alguna falta de las que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o violó alguna de las normas estipuladas en el reglamento interior de la empresa, se le sancione también de acuerdo a la falta cometida.

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

- 1.- ACOSTA ROMERO MIGUEL: Teoría General del Derecho Administrativo.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL: Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.
- 3.- CABANELLAS GUILLERMO: Introducción al Estudio del Derecho Laboral.
- 4.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR: Mater Et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo.
- 5.- CERVANTES AHUMADA RAUL: Títulos y Operaciones de Crédito.
- 6.- CASTORENA J. JESUS: Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo.
- 7.- CALDERA RAFAEL: Derecho del Trabajo.
- 8.- DE PINA RAFAEL: Diccionario de Derecho.
- 9.- DE LA CUEVA MARIO: Derecho Mexicano del Trabajo.
- 10.- DE LA CUEVA MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
- 11.- DE BUEN L. NESTOR: Derecho del Trabajo.
- 12.- DELGADO MOYA RUBEN: El Derecho Social del Presente - Derecho al Trabajo al Capital y a los Instrumentos de Producción, Distribución y Consumo.
- 13.- EL PRIMER PRIMERO DE MAYO: Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano.
- 14.- GONZALEZ DIAZ LOMBARDO FRANCISCO: El Derecho Social y la Seguridad Social Integral.
- 15.- GARCIA CRUZ MIGUEL: La Seguridad Social, en México - Bases, Evolución, Importancia Económica, Social, Política y Cultural.
- 16.- GUERRERO EUQUERIO: Manual del Derecho del Trabajo.
- 17.- KROTOSCHIN ERNESTO: Introducción de Derecho del Trabajo.
- 18.- L. DEVEALI MARIO: Tratado de Derecho del Trabajo.
- 19.- L. MANTILLA MOLINA ROBERTO: Derecho Mercantil.

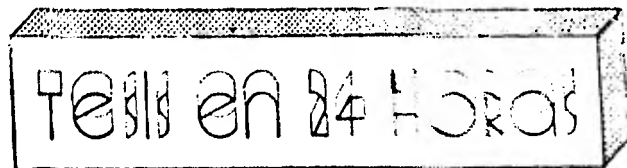
- 20.- LUCAS ORTUETA RAMON: Valoración de Tareas y Estructuras de Salarios.
- 21.- MANERO ANTONIO: La Revolución Bancaria en México.
- 22.- PONCE ANIBAL: Educación y Lucha de Clases.
- 23.- RODRIGUEZ RODRIGUEZ JOAQUIN: Derecho Bancario.
- 24.- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO: Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.
- 25.- TRUEBA URBINA ALBERTO: Nuevo Derecho del Trabajo.

C O N T R A T O S

- 1.- FIP, S.A. de C.V., Contrato Colectivo de Trabajo, -- 1980-1982, Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Metálica en General de la República Mexicana, F.O.D.F.
- 2.- FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO: Contrato Colectivo de Trabajo, Rama de Vias y Conexos, México, D.F.- 1º de Octubre de 1978.
- 3.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Celebrado entre el -- Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petroleos Mexicanos, México, 1979.

L E Y E S

- 1.- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE: Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980.
- 2.- LEY DEL SEGURO SOCIAL, México, 1980.
- 3.- Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.



**Tesis por computadora
el sistema más rápido y eficaz
Único en la República**

Payto 771 Local C
Tel. 606-25-67

Escuela de Dirección General del
Instituto Politécnico de Zacatecas