

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE ESTUDIOS JURIDICO-ECONOMICOS

**Principios Generales, Relaciones
individuales de Trabajo y Reper-
cusiones Económicas del Antepro-
yecto de Ley Federal de Trabajo**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

FRANCISCO SUINAGA ANDRADE

MEXICO, D. F.

1969



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:

Sr. Lic. Don Francisco Suinaga Portilla

Sra. Doña Mercedes Andrade de Suinaga

A mi esposa y mi hija

**A la memoria de mis Abuelos
y de mis hermanos Manuel y Guillermo**

**A mis hermanos
Mercedes y Juan Antonio**

**A mi Maestro,
Lic. Don Angel Martín Pérez
Director de esta Tesis**

SUMARIO

| | Págs. |
|---|-------|
| PROLOGO | — |
| PROLOGO | 11 |
| CAPITULO I.—Principios generales | 15 |
| CAPITULO II.—Relaciones individuales de trabajo | 33 |
| CAPITULO III.—Condiciones de trabajo | 53 |
| CAPITULO IV.—Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos | 83 |
| CAPITULO V.—Trabajo de las mujeres y de los menores | 107 |
| CAPITULO VI.—Repercusiones económicas | 117 |
| CAPITULO VII.—Conclusiones | 123 |
| BIBLIOGRAFIA y Legislación consultada | 159 |
| Diversas fuentes de información y material consultado | 165 |

Prólogo

Preocupación y problema fundamental del legislador ha sido y es la de ir adaptando el contenido de las Leyes a la realidad, y en el campo del Derecho Laboral, además, el de lograr un equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

El objeto del presente estudio es el de hacer un análisis comparativo entre el Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo y dos de los criterios de los diferentes sectores que influyen en el desarrollo de nuestro país, como lo son el patronal y el obrero. Así como de las normas consignadas en el Anteproyecto que pudieran tener una repercusión económica.

El Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo contiene innovaciones relacionadas con el aspecto técnico-jurídico, así como con el concepto de seguridad social y de prestaciones a los trabajadores; también contiene modificaciones en cuanto al sistema jurídico procesal. Nosotros veremos únicamente los principios generales y las relaciones individuales de trabajo.

Se ha tratado de recopilar la mayor cantidad de material, ya que al respecto se cuenta con escasa

bibliografía; y repetimos el material que sirvió para la elaboración de esta tesis comprende únicamente publicaciones hechas en revistas especializadas, en la prensa diaria, conferencias, mesas redondas y desde luego el Anteproyecto de la Ley.

Ya para finalizar esta tesis se pudo conseguir la iniciativa de Ley enviada a la Cámara de Diputados por el Ejecutivo Federal; que en esencia y espíritu, puede considerarse igual al Anteproyecto.

Capítulo I

Principios Generales

El Sector sindical manifiesta en sus opiniones respecto del artículo primero del Anteproyecto a la Ley Federal del Trabajo un nacionalismo exagerado hacia nuestra industria y pretende hacer desaparecer en el artículo primero ya antes mencionado del Anteproyecto, la protección que da la Ley Federal del Trabajo a los extranjeros. Lo que es anticonstitucional, puesto que nuestra Carta Fundamental en su Artículo Primero establece las garantías que otorga la Constitución a todo individuo, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse sino en los casos y las condiciones que ella misma establece. Y siendo la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A del Artículo 123 Constitucional esencialmente proteccionista de la clase trabajadora, ya que en su Artículo Tercero define como trabajador a toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo. Y que el mismo Anteproyecto en su artículo primero a la letra dice: "La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, Apartado "A" de la Constitución, **independientemente de la nacionalidad de las personas que intervengan en ellas**".

Pensamos que la mencionada protección debe darse a todos los individuos que se encuentran comprendidos dentro de las relaciones de trabajo, sea cual fuere su nacionalidad, puesto que desde el momento de existir la relación de trabajo deben considerarse por ese simple hecho trabajadores.

No creemos política ni práctica esta supresión, ya que el extranjero que labore en nuestro país debe estar acogido a la protección de la Ley del Trabajo, cuando su desempeño beneficie a nuestra patria, puesto que en la actualidad hay necesidad de muchos técnicos, debido a la expansión de nuestra industria; y pienso es un aliciente para el mencionado trabajador el tener una garantía social, ya que de lo contrario eso redundaría en perjuicio nuestro. Estamos de acuerdo en el nacionalismo pero en cuanto no perjudique ni la economía, ni la política mexicana.

En el Anteproyecto de la Ley del Trabajo, su artículo 2o. nos ofrece una definición de lo que es "trabajo". El citado artículo a la letra dice: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Pensamos y coincidimos con la opinión de lo que han expresado en las observaciones hechas al Antepro-

yecto de Ley del Trabajo publicado por la Coparmex (página 1, artículo 2o.) y que a la letra dice: "A fin de prevenir disparidad de criterios respecto de interpretaciones doctrinarias, se propone suprimir la definición de trabajo por incluir términos que no son estrictamente jurídicos; esto se refiere concretamente a la manifestación de que el trabajo es un derecho y un deber sociales y se repite por tanto la definición que se consigna en el artículo 6o. (a.l.f.t.). En todo caso, su contenido debería formar parte de la exposición de motivos".

Creemos pertinente transcribir aquí la opinión del Lic. Hans Fisher García expresada en la reunión de técnicos de la industria del papel y la celulosa y publicada en el número 18 de la revista Análisis, de fecha 27 de junio de 1968: "Por lo que respecta al concepto tradicional del trabajo como actividad material, la nueva Ley lo señala como toda actividad humana libre, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio". Como podrá advertirse, la nueva Ley proyecta, en un primer plano, el concepto de **justicia social**; por lo que respecta a la definición de trabajo estimamos que los términos propuestos por el Anteproyecto de Ley pueden originar algunos problemas de interpretación; pues al considerar toda actividad libre, intelectual o material puede existir la pretensión de que todas constituyen relaciones obrero-patronales, desconociendo que existen otras relaciones de otro tipo como es la que establece en la prestación de servicios profesionales, las de comisionistas, etc."

Nuestra opinión coincide también con este criterio de que en la Ley del Trabajo deben suprimirse términos doctrinarios, como propone atinadamente la Coparmex en sus observaciones, puesto que la Ley del Trabajo debe ser una legislación eminentemente práctica y de fácil aplicación, eliminándose todos aquellos conceptos que pudieran dar lugar a interpretaciones ideológicas que le quitaran ese espíritu práctico y real que en un país en expansión como lo es el México actual deben tener. Todos sabemos que no se puede prescindir de los conceptos doctrinarios; pero pienso que estos deberían estar incluidos, como lo dice la Coparmex en sus observaciones, en la exposición de motivos y en tratados de Derecho Laboral.

El Sector sindical sugiere la creación de un artículo 2o. bis en el que casi se transcribe el artículo 4o. constitucional. No pensamos que sea necesario hacer esta adición, ya que ésto, como se repitió antes, es materia constitucional. Ahora bien, este mismo Sector pretende crear también el artículo 2o. bis 3o. y 2o. bis 4o., en los que se estipula que se atacan los derechos de terceros en los siguientes casos:

Frac. I Art. 2o. bis 3o.—Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, y

Frac. II Art. 2o. bis 3o.—Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad, de fuerza mayor o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores. Y se ofenden los

derechos de la sociedad, independientemente de los casos previstos por las demás leyes y en los siguientes:

Frac. I Art. 2o. bis 4o.—Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 463 de esta Ley.

Frac. II Art. 2o. bis 4o.—Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los obreros de una empresa, la minoría pretende reanudar sus labores o siga trabajando.

En el caso de la Fracción I del Artículo 2o. bis 3o. no concordamos con el sentido que se le pretende dar, ya que pudiera eso dar lugar a interpretaciones diversas, puesto que el patrón puede substituir la vacante con un trabajador eventual hasta que se resuelva el conflicto. Respecto a la fracción II del mismo artículo sí concordamos. Es más: pensamos que es de mucha importancia la aprobación del artículo, pero únicamente en lo relativo a la fracción II.

En cuanto a la pretensión del artículo 2o. bis 4o., no creemos que se ofendan los derechos de la sociedad sino que en todo caso serían los de los trabajadores, puesto que esos mismos derechos se encuentran establecidos en la Ley del Trabajo.

En el artículo 3o. del Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, en el que se hace mención única-

mente a las normas de trabajo, se habla de que éstas tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patronos; ésto sin especificar cuáles, y siguiendo el pensamiento de la Coparmex esto podría dar lugar a algunas confusiones, ya que pudieran haber normas de trabajo contenidas en otras disposiciones, tales como en los contratos colectivos, los contratos ley, inclusive los contratos de trabajo; y según lo expuesto, al tratar el artículo 2o., esto debería ser materia de la exposición de motivos.

En el artículo 4o. del Anteproyecto, en el que se establece que las normas de trabajo son de orden público, pensamos como se asienta al hacer la observación al artículo 3o., que es necesario precisar cuáles normas de trabajo, si las consignadas en la ley positiva o si todas las normas de trabajo, se llamen contratos individuales, contratos colectivos, reglamentos interiores, etc. También dice: "Que su renuncia no producirá ningún efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal, cuando en la renuncia se impliquen normas de trabajo que favorezcan a los trabajadores y cuando la estipulación desvirtúe o desproporcione en perjuicio de los trabajadores. Con mayor razón pensamos, que es necesario hacer una clara diferenciación a qué normas de trabajo se refiere.

El Sector sindical sugiere que además del texto ya antes expuesto del Art. 4o. (a.l.f.t.), se introduzcan como condiciones nulas, y que no obliguen a los contratantes, aunque se expresen en el contrato, las que establecen una jornada mayor que la permitida, las de labores peligrosas a menores de 16 años, las que estipulen una jornada inhumana, etc. Estas disposi-

ciones que se pretende introducir dentro de este artículo, pienso que no son necesarias, ya que dentro del cuerpo del Anteproyecto y en la Constitución se establecen todas esas limitaciones.

En lo relativo al artículo 6o. del mencionado Anteproyecto, creemos, como se asentó al hacer la observación del artículo 2o., que debiera quedar incluido en la exposición de motivos, y este artículo 6o. pase a ocupar el lugar del 2o. Ya que éste es el que da el concepto de lo que debe entenderse por trabajo para la aplicación de esta ley (a.l.f.t.).

La Coparmex en sus observaciones a los artículos 6o. y 7o. sugiere que debería suprimirse el artículo 7o. y ampliarse el 6o., arguyendo que se trata de dos textos que corresponden al mismo concepto. Pensamos, que si bien corresponden al mismo concepto, en el artículo 6o. se da la concepción de lo que es trabajo, y en el 7o. de lo que es trabajador; luego, y repetimos, aunque se refieren al mismo concepto, el primero es objetivo y el segundo subjetivo; y siguiendo nuestra idea, de que la Ley debiera ser lo más clara y fácil de interpretar, pensamos que en todo caso el artículo 6o. debería substituir al 2o. y el artículo 7o. quedar como 3o., recorriendo desde luego la numeración de todos los demás artículos o haciendo el 2o., 2o. bis.

Creemos pertinente hacer el comentario de que la iniciativa privada, a través de la Coparmex, ha sugerido que al artículo 8o. del Anteproyecto se le hagan adiciones a la fracción I, para incluir como empleados de confianza a los subgerentes y en la frac-

ción II a los empleados de vigilancia y tomadores de tiempo, en la fracción III a los licenciados en administración de empresas y médicos; y sugiere a la vez que la fracción VIII del Anteproyecto se redacte de la siguiente manera: "Las personas que desempeñen actividades inherentes a las anteriores y aquellos que ejecuten trabajos de dirección y fiscalización". Nos parece acertada la observación, pero no indispensable de modificar, ya que el término empleado de confianza como su nombre lo indica, es aquel que conoce secretos, maneja valores y tiene tratos directos con el patrón o sus representantes; y pensamos que la enumeración del artículo 8o. al Anteproyecto de Ley del Trabajo, aunque no deja de ser útil, es enunciativa y no limitativa.

Es interesante el párrafo que pretende se agregue el Sector sindical y que dice: "Trabajador de confianza es aquel que tiene facultades de representación o de administración y que desempeña labores de responsabilidad precisamente en puestos directivos en que se requiere absoluta discreción". Pensamos que es de tomarse en cuenta, ya que amplía el concepto de trabajador de confianza.

Creemos necesario señalar que como consecuencia de las sugerencias, el contrato colectivo de trabajo no deberá extenderse a los representantes del patrón ni a los empleados de confianza cuyas relaciones deben ser regidas únicamente por contratos individuales de trabajo, claro que a éstos deberá fijarse un ingreso y prestaciones que en ningún caso serán inferiores a las del contrato colectivo, de acuerdo con el espíritu de la Ley.

A su vez opina el mencionado Sector se suprima la fracción VI y la VIII (a.l.f.t.), que se refieren a: VI.—“Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos”; VIII.—“Las personas que desempeñan funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

Nos parece importante la aportación que hace el Sector sindical, al incluir dentro del Art. 9 (a.l.f.t.), dentro del porcentaje del 90% de trabajadores mexicanos, a los trabajadores calificados y profesionales, haciendo la salvedad de que no se requiere ese porcentaje cuando no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a extranjeros, con la obligación solidaria de capacitar a los mexicanos en la especialidad de que se trate, desde luego sin ser aplicable a los Directores, Administradores y Gerentes Generales.

El artículo 10, en su primer párrafo da la definición de lo que se entiende por “patrono”, en el 2o. párrafo que a la letra dice: “Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrono de aquél será también de éstos”. Creemos sería más sencillo si dijese: Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, serán considerados como intermediarios de acuerdo con las disposiciones de este ordenamiento.

En el artículo 11 creemos que sería conveniente agregar: “y para los efectos de esta Ley serán considerados como trabajadores de confianza”, aunque

sería repetir lo expresado por la fracción I del artículo 8o. Pensamos que le daría más sentido práctico a la aplicación de la Ley.

En el artículo 12 del Anteproyecto, que da una definición de lo que es "intermediario", la Coparmex sugiere que al final del mencionado artículo se agregue "con autorización". Creemos que es peligroso este agregado, ya que en la práctica sería difícil la comprobación de que el trabajador contratado por el intermediario, lo fue con la autorización del patrón, pues éste, por el simple hecho de que el mencionado trabajador desempeñe cualquier función, adquiere los derechos y las obligaciones como cualquier otro contratado directamente por el patrón, y por tanto la relación laboral existe.

Estamos de acuerdo en la observación que hace la iniciativa privada en lo referente al artículo 13 (a.l. f.t.), que a la letra dice: "El texto es confuso y se presta a muchas dificultades, entre otras, la necesaria inclusión dentro de un sindicato de aquellos trabajadores que hubieran sido contratados por intermediarios. Además el concepto de trabajadores "similares" se presta a todo género de interpretaciones en la práctica". (Observaciones al Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo de la Coparmex, México, D. F., 1968, página 2, artículo XIII).

En el artículo 14 del Anteproyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo se establece que serán consideradas intermediarias las empresas que contraten obras o servicios, cuando no cuenten con elementos propios suficientes y proporcionados a su importan-

cia. A la vez la iniciativa privada hace la observación siguiente: "Pugna con la realidad de los contratos y de los subcontratos de obra, supuesto que la exigencia de que una empresa cuenta con "elementos propios, suficientes y proporcionados a su importancia", implica el desconocimiento de las funciones de los contratos de arrendamiento de maquinaria; y parece ser que se requiere como condición de existencia de una empresa una autonomía económica completa. Además debe limitarse el alcance que pretende darse a la calidad de intermediarios en los casos mencionados en ese artículo, pues pudiera producirse el hecho de que quien contrate obras o servicios para un número indeterminado de personas, físicas o morales, y los ejecute con elementos propios, pero tal vez no suficientes ni proporcionados a su empresa, sea considerado como intermediario, con los consiguientes perjuicios para quien ordena la realización de esas labores, los que tendrán que enterarse en cada caso de la situación de la empresa o establecimiento a la que encomienda la realización de un trabajo". Pensamos que, de acuerdo con la realidad en los contratos de arrendamiento de maquinaria, aunque el contratista no cuente con determinada maquinaria, sí cuenta con los medios económicos para alquilarla y para responder por su destrucción, pérdida parcial, etc. Con mayor razón puede y debe responder por cualquier riesgo profesional de su operador, aunque éste haya sido contratado a través del dueño de la maquinaria, puesto que para adquirir la titularidad de un contrato de obras siempre se hace a través de un "concurso" de varias compañías, en que se manifiestan costos, tiempo, calidad etc., y línea de crédito; o sea que cuenta con los medios, ya sean económicos, crediti-

cios, materiales y humanos para poder desarrollar la obra que de otra manera no hubiera sido posible adquirir la titularidad del mismo. Respecto de lo expuesto en la segunda parte, sí estamos de acuerdo en que debe limitarse el alcance de intermediarios, o de lo contrario es muy difícil determinar en que momento el patrón se vuelve intermediario, sobre todo en los casos de subcontratos de obras.

El Sector sindical propone ampliar todavía más el concepto de intermediarios, y al efecto sugiere se agregue dentro del Art. 14: "Si falta cualquiera de estas condiciones o no hay solvencia económica suficiente para responder de sus obligaciones ante los trabajadores, serán considerados como intermediarios. De acuerdo con lo que se ha expuesto, creemos debiera limitarse y no ampliarse esta clasificación, ya que el mismo artículo dice que cuente con elementos propios, suficientes y proporcionados a su "importancia".

Nos parece acertado el artículo 15 del Anteproyecto, a pesar de las observaciones que hace la Coparmex y que dicen: "Aun cuando el espíritu del artículo 15 parece ser adecuado en cuanto pretende que los trabajos se realicen en condiciones iguales en dos o más empresas subdivididas, legalmente, aun cuando no de hecho, ello entraña el peligro de que se perjudique a empresas que prestan servicios a otras en forma exclusiva o principal, pero que en realidad constituyen una empresa diferente, como puede ser el caso de los distribuidores exclusivos de una marca de automóviles, las estaciones de gasolina que en forma exclusiva distribuyen productos de Pemex, dis-

tribuidores de gas, de petróleo, etc., a quienes se gravaría con las mismas condiciones de trabajo en que se realiza la prestación de servicios de las empresas y cuyos productos distribuye exclusivamente. Se sugiere la eliminación de esta disposición, que atenta contra la libertad de industria y de comercio y evita la necesaria expansión de actividades económicas secundarias". Ya que la iniciativa privada habla de "realidad", nosotros sostenemos que el distribuidor exclusivo de Pemex como el de la marca de automóviles o cualquier otro similar, tiene el mismo margen de utilidad que cualquier otro concesionario del mismo producto, y por lo tanto dentro de las mismas zonas económicas y dentro de las mismas plazas los trabajadores necesariamente tienen que tener las mismas condiciones de trabajo y por consiguiente los mismos salarios.

Es un adelanto técnico y práctico dentro de las disposiciones del Anteproyecto de la Ley el relativo de la distinción que se hace entre "empresa" y "establecimiento" (Art. 16), determinando la primera como la unidad de producción y distribución de bienes o servicios y a la segunda como la unidad técnica que forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa.

Ahora bien, la iniciativa privada hace la observación de que a estos conceptos se les debiera dar un contenido preferentemente jurídico y no simplemente económico. Creemos que no hay necesidad de suprimir una acertada definición económica para sustituirla por otra jurídica, quizá no tan precisa, pero sí sería conveniente complementarla con conceptos jurídicos.

Y por razón de lo mismo transcribimos lo que en derecho laboral se entiende por establecimiento.

Derecho Laboral. Una terminología poco precisa confunde a veces las nociones de establecimiento y empresa, distintas y con reglas de aplicación diferentes; mientras la empresa se considera sobre todo por otras ramas del Derecho, como el Mercantil, la noción del establecimiento se encuentra colocada en el primer plano del Derecho Laboral. Según la exposición de Durand y Jaussaud, el establecimiento ha sido definido como "una reunión de varias personas que trabajan juntas de manera permanente, en un lugar determinado, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social". También ha sido caracterizado cual "el conjunto permanente que trabaja en un mismo lugar y depende de un mismo patrono o de la misma sociedad"; la palabra lugar no se emplea en el sentido de ciudad o de circunscripción, sino en el de fábrica o local. Mejor aún puede definirse el establecimiento, considerado como unidad técnica de la producción, así: "la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja en general en un mismo lugar y tarea, y sometido a una dirección técnica común".

Aun aplicadas a un mismo organismo, las nociones de establecimiento y de empresa son distintas. La de establecimiento ofrece un elemento técnico: el cumplimiento de la actividad productora; mientras la de empresa se une al fin económico que el contratista pretende alcanzar. "El jefe de empresa, que asume el riesgo de la actividad económica, no se confunde necesariamente con el jefe del establecimiento. La

empresa y el establecimiento se distinguen, sobre todo, cuando la actividad del empresario toma cierta amplitud. Una misma empresa (banco, gran almacén, etcétera) puede componerse de varios establecimientos; cada establecimiento forma entonces una pequeña sociedad particular, pero desprovista de la independencia jurídica y económica que caracteriza a la empresa”.

Un problema de difícil solución se plantea cuando una empresa se compone de varios establecimientos, para determinar si las relaciones de trabajo se forman en el seno del establecimiento o en el interior de la empresa. La solución debe buscarse, en primer término, en la voluntad de las partes; por ejemplo, si ésta ha consistido en la prestación de los servicios en un solo establecimiento o en ligar al trabajador al servicio de toda la empresa. En general, los trabajadores subalternos prestan sus servicios al establecimiento, por cuanto sus tareas figuran en los cuadros de éstos; mientras los empleados superiores se encuentran ligados a la empresa. Esa distinción, que no debe concebirse de manera muy absoluta da un nuevo valor a los conceptos de establecimiento y empresa”. (Tomado del Diccionario de Derecho Usual, página 111, tomo II, de Guillermo Cabanellas.)

De acuerdo con el artículo 17 del Anteproyecto, en el que se suprimen como normas aplicables supletorias de la Ley del Trabajo, las que derivan de los principios generales del Derecho y las del Derecho común, en cuanto no la contraríen, y a la vez se agrega el concepto de la justicia social, término peligroso por su amplitud según lo expone la Coparmex

en sus observaciones (página 3 Artículo 17), creemos conveniente, de acuerdo con la iniciativa privada, dejar la redacción del Artículo 16 de la Ley vigente tal y como aparece.

A propuesta de la Coparmex debiera desaparecer el Artículo 18 en el Anteproyecto, puesto que está resuelto el problema de la interpretación por el Artículo 17; y considera que la parte final del Artículo 18 del Anteproyecto que dice que se aplicará la norma más favorable al trabajador en caso de duda, va en contradicción con lo estipulado por el Artículo 17. Pensamos que no hay tal contradicción, puesto que se habla de casos de duda; y jurídicamente la legislación laboral, por ser proteccionista de los trabajadores, o sea la clase económicamente débil y al establecer mínimos de prestaciones, salarios, etc., es necesario, por la condición misma del trabajador, que beneficie a éste.

“Es el trabajador, una vez que ha tomado conciencia de que pertenece a una clase oprimida, el que produce la existencia imperativa de un derecho proteccionista, en el cual la figura del empresario juega un papel de importancia tan solo en consecuencia a sus trabajadores y en cuanto al propio trabajador se refiere, salvo el caso de las relaciones del empresario frente al poder público”. (Memoria.—Derecho Individual de Trabajo, la Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo, V Mesa Redonda del Derecho del Trabajo Coparmex. Ponencia: Lic. Guillermo Merino Alcántara).

Capítulo II
Relaciones individuales
de trabajo

Capítulo II

Relaciones individuales de trabajo

Aportación fundamental del Anteproyecto es la de substituir el concepto de contrato de trabajo por el de "relación de trabajo", y que dice: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un servicio personal subordinado a una persona física o jurídica mediante el pago de un salario". Estamos en contraposición de lo expresado en sus observaciones por la iniciativa privada, que opina: "Estimamos que es más precisa y técnica la noción de contrato, tanto más que se trata de un concepto claramente definido, aceptado por los patronos y los trabajadores y de tal manera que un cambio acarrearía desorientación al respecto. (Observaciones al Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de la Coparmex, D. F. 1968, página 3, 6o. párrafo). Pues no creemos que este cambio dé origen a confusiones, ya que en la práctica actualmente, aunque se habla de "contratos colectivos de trabajo", "contrato individual de trabajo", y "contrato ley", no son sino en realidad relaciones de trabajo, puesto que se han apartado del concepto civilista y tradicional de las obligaciones, y ésto no porque se considere obsoleto el término, sino porque la Ley Laboral interviene imperativamente entre las partes relacionadas para garantizar al trabajador un nivel

decoroso de vida. Todavía hace unos cuantos años, nuestro eminente tratadista el doctor de la Cueva (Tomo I edición de mil novecientos treinta y ocho, página trescientos cuarenta y uno), sostenía que el contrato individual de trabajo continuaba siendo la institución fundamental del derecho de trabajo; y escasos años después su honradez intelectual le lleva a declarar su convencimiento de que en nuestro derecho se ha substituído el **contrato de trabajo** por la **relación de trabajo**, sin que le sea aplicable la teoría general de las obligaciones y de los contratos (Memoria. Quinta Mesa Redonda sobre el Derecho del Trabajo. Confederación Patronal de la República Mexicana. Derecho individual de trabajo, la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Ponencia presentada por el Licenciado Guillermo Merino Alcántara (Página 8, segundo párrafo). El Licenciado Hans Fisher García, al expresar su opinión relativa a los problemas que pudieran originar la interpretación del término "relación laboral" arguye que, al considerar toda actividad libre, intelectual y material, puede existir la pretensión de que a los comisionistas y a los profesionistas se les confunda con trabajadores. Creemos que no pudiera confundírseles, ya que tanto un comisionista como un profesionista puede ser considerado trabajador; únicamente el problema consiste en determinar la subordinación, la dependencia económica y la relación laboral para concluir si se trata o no de un trabajador.

Muchos tratadistas modernos han aceptado el tránsito del contrato de trabajo hacia el de relación de trabajo. (Por la incorporación del trabajador asalariado a una comunidad de trabajo se le deno-

mina relación de trabajo) (Rouast y Durant.—Andre Rouats y Paul Durant.—*Precis du Travayl*.—Elt, 1957). “Toda la conducta de la vida del trabajador, según perifrasede Ripert, está determinada por el trabajo; de aquí que tenga derecho a la estabilidad en el empleo (propiedad incorpórea) no originada ni sostenida por un contrato, sino por una permanente relación de trabajo, sin olvidar que la vida humana no puede ser objeto de un contrato, porque el trabajo es el hombre mismo, energía y espíritu, materia de esta relación, y siguiendo a Paul Durant que explica ahora por qué fácilmente el derecho de trabajo puede aplicarse a situaciones fácticas creadas independientemente, ya en su formación o en su realización. Creemos indispensable, para corroborar nuestro punto de vista, citar el pensamiento del doctor Mario de la Cueva cuando explica, que al iniciar el trabajador la prestación de sus servicios subordina su energía de trabajo a los fines de la empresa, y hace nacer en una relación jurídica regulada por la Ley, la facultad de mando en el patrono y el deber de obediencia en el trabajador, ambos vínculos jurídicos operan y producen efectos legales, tan sólo por cuanto al trabajo del empresario relacionado se refiere. Así, el poder jurídico se resume en el poder de disposición de la energía de trabajo, y subordinada e inseparable ésta de la persona humana, trabajador. Ello, todo, independientemente del acuerdo de voluntades. Ahora, los técnicos franceses añaden la subordinación jurídica y la subordinación económica, repitiendo que el contrato de trabajo perdió así su importancia, porque desde el momento de la aparición de la presencia de la relación de trabajo, operará ya la Ley imperativamente y en protección generosa por abundante pero

obligada para la clase trabajadora. (Tomado de la Quinta Mesa Redonda sobre Derecho de Trabajo. Ponencia presentada por el licenciado Guillermo Merino Alcántara).

El Sector sindical opina: "Deben ampliarse las condiciones de trabajo que consten en el documento relativo (Art. 25 a.l.f.t.)". Creemos conveniente esta sugestión, puesto que con eso se evitarían conflictos en un momento dado, y se precisarían más objetivamente las condiciones.

El Anteproyecto en su artículo 29 prohíbe la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República, y a su vez el Sector sindical pretende que, "salvo cuando se trate de técnicos, profesionistas, artistas, deportistas y otros que autorice la Junta de Conciliación y Arbitraje". Creemos no debiera autorizarse ni aun en los casos en que sugiere el Sector sindical, ya que por razón misma de su edad el profesionista, artista o deportista es cuando más necesitado está del tutelaje y protección de la Ley.

La iniciativa privada opina que el contrato relativo a trabajos que se efectúen a una distancia mayor de 100 kilómetros de la residencia habitual del trabajador debe tener una mayor protección legal, pero no considera justificado que sea necesaria la previa autorización de la Junta, ni que se otorgue fianza o depósito, y sugiere que es peligroso (ya que el artículo 30 en su parte final dice: "Se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28 en lo que sean aplicables").

No estamos de acuerdo con la iniciativa privada, ya que en primer lugar al trabajador hay que garantizarle la mayor seguridad posible dentro de su empleo, y en segundo lugar el término que dice "en lo que sean aplicables" se entiende cuando el trabajador presta sus servicios dentro de la República, ya que el artículo 28 se refiere a trabajos en el extranjero.

La Coparmex propone la substitución del 2o. párrafo del Art. 33 (a.l.f.t.) por el actual Art. 98, por ser más completo, breve y claro; y además opina que el mencionado párrafo se contrapone a lo establecido por el artículo 4o. del (a.l.f.t.). Creemos que en ningún momento se contrapone el 2o. párrafo con el mencionado Art. 4o. (a.l.f.t.), ya que tanto el Art. 4o. como el 33 del (a.l.f.t.) hablan de renunciias de los derechos de los trabajadores, y, en el caso de transacción, que debe ser ratificada ante la Junta, la que la aprobará, "siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores". En lo relativo a la substitución del 2o. párrafo, no lo creemos necesario, ya que el Anteproyecto parece más claro y preciso.

El Sector privado sugiere la supresión del Art. 34 (a.l.f.t.) y opina que es indispensable autorizar la celebración de convenios, aun cuando no se tramite conflicto de naturaleza económica, arguyendo que este procedimiento ha sido inefectivo en la realidad, y que podría traer como consecuencia el cierre de fuentes de trabajo. No nos parece aceptable esta manera de pensar, ya que es preferible un sistema rígido dentro de las relaciones de trabajo, y no la posibilidad de que se modifique en cualquier momento, creando así una inseguridad que necesariamente repercute en

perjuicio tanto de los trabajadores como de los mismos empresarios.

Hace la observación la iniciativa privada en el sentido de que debe suprimirse el capítulo de aprendizaje, y sugiere su inclusión en un capítulo relativo antes del período de prueba. Compartimos ese criterio, ya que las escuelas técnicas son insuficientes en la actualidad para enseñar a todos los aspirantes a ocupar puestos en las industrias y fábricas y, de acuerdo con la realidad, es necesaria una reglamentación especial y en este caso, la de los aprendices.

Estamos de acuerdo con la iniciativa privada en lo relativo a que existe una confusión entre el período de prueba de un trabajador y el de aprendizaje, dentro del segundo párrafo del artículo 35 (a.l.f.t.), ya que se supone que el período de prueba es para trabajadores que tienen la capacidad profesional correspondiente, en la que el patrón únicamente pretende conocer si existe o no. A su vez la iniciativa privada pretende las siguientes modificaciones, que podríamos resumir de esta manera: los períodos de prueba para todo trabajador, sean de tiempo fijo, indefinido o por obra determinada, deberán ser por una sola vez; un mes para obreros no calificados, y tres meses para calificados, considerándose como excepciones las siguientes: a).—Trabajos que requieren una especial capacitación, b).—Trabajos que por su propia naturaleza o periodicidad requieran términos especiales. Si dentro del período de prueba antes referido, el trabajador no demuestra aptitudes, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad.

El Sector sindical opina debe quedar el artículo 35 en la siguiente forma: "El primer párrafo como 35, y crear un artículo 35 bis con el contenido del segundo párrafo". Como se observa, la iniciativa privada pretende suprimir la limitación de edad, de la prestación de servicios por primera vez, y ésto concuerda con el punto de vista expuesto al principio de este tema.

El Sector sindical opina debe suprimirse el Art. 36 (a.l.f.t.). No lo creemos conveniente, puesto que es lógico que dentro del período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral.

La iniciativa privada objeta la redacción del artículo 39 (a.l.f.t.) diciendo que es incompleta, puesto que no prevé los casos de trabajadores eventuales que substituyen a otros en su puesto, tampoco el de los trabajadores en el campo, especialmente en el período de zafra en los ingenios, y propone la siguiente redacción: "El contrato de trabajo puede ser para obra o tiempo determinado, para labores eventuales o temporales, o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado". Estamos de acuerdo en la observación, ya que aunque con el actual texto se abarca, si no de hecho, todas esas circunstancias, sí podía dar lugar a controversias, y puesto lo que se pretende con esa redacción es ser más explícito en cuanto a los casos particulares que se presenten, se hace la observación de que aunque el artículo que se comenta no habla de eventuales, el artículo 53, fracción V, sí hace referencia a este tipo de trabajadores.

Es observación de la iniciativa privada la que propone suprimir la palabra "temporal" de la fracción primera del Art. 41 (a.l.f.t.), ya que dice que la naturaleza está connotando o determinando la temporalidad. A nuestro modo de ver es justa la observación por los mismos motivos ya antes expuestos.

También de la iniciativa privada es la observación en el sentido de suprimir el concepto "lícitamente" (fracción II Art. 41) (a.l.f.t.) diciendo que este calificativo llevaría a confusiones. No lo pensamos así, ya que es común dentro de la realidad la sustitución temporal lícita de los trabajadores. Respecto de lo establecido por la fracción tercera la iniciativa privada propone adicionarla con el Contrato individual de Trabajo, y dice que es costumbre establecer en el contrato colectivo individual la posibilidad de contratación por tiempo determinado, siendo necesario hacer notar que en el Anteproyecto que se comenta se ha suprimido el Art. 7o. de la Ley vigente, lo que no parece adecuado.

En el Art. 45 (a.l.f.t.), en que se habla de la responsabilidad del patrono substituído, por obligaciones derivadas de la relación de trabajo hasta por el término de 6 meses, nacidas antes de la fecha de substitución, no está de acuerdo el Sector sindical en el término de 6 meses, y propone el de 1 año. Creemos justificada esta inconformidad, ya que 6 meses es un término exiguo para irresponsabilizarse de situaciones tan comunes como la de reparto de utilidades, vacaciones no pagadas, etc.

A su vez el Sector privado propone que en el segundo párrafo no se hable de "notificaciones" a los

trabajadores sino de "aviso correspondiente en forma indubitable", puesto que la idea de notificación trae aparejada una connotación jurisdiccional. En lo relativo con este mismo párrafo el Sector sindical propone que la notificación sea por conducto de la Junta. Opinamos que en lo relativo a la connotación que se le dé al conocimiento por parte del trabajador, no tiene mayor importancia, ya sea aviso, notificación, etc.; pero estamos de acuerdo con el Sector sindical en que se haga por medio de la Junta.

El Sector sindical expresa, a nuestro juicio, una mejor redacción de la fracción tercera del Art. 46 (a.l.f.t.), y que dice: "La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria y la privación de su libertad impuesta por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de arresto la Junta de Conciliación y Arbitraje juzgue que debe tener lugar la terminación de la relación de trabajo". Como se observa es más claro que en el Anteproyecto, ya que no se repite la palabra arresto. La iniciativa privada propone el agregado de una sexta fracción, que a nuestro juicio es más acertada, y que dice: "En los casos de incumplimiento por parte de trabajador de los requisitos que para la prestación del servicio exijan las autoridades administrativas o el Reglamento Interior del Trabajo", y como ejemplo del caso menciona a los trabajadores de restaurantes, salones de belleza y peluquerías, las tarjetas de salud, las licencias de chofer, o los inconvenientes de servicio como enfermedades cutáneas que perjudican el funcionamiento o el giro comercial.

En lo relativo a la fracción I del Art. 47 (a.l.f.t.), la iniciativa privada sugiere cambiar el texto que dice:

“Hasta que termine el período fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades no profesionales”, y poner en su lugar: “Hasta que el trabajador recobre su salud”; hace la aclaración de que queda entendido que el período de la suspensión de los efectos del contrato individual del trabajo, no podrá exceder al fijado por el Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades no profesionales.

Por su parte el Sector sindical agrega al Anteproyecto: “O lo establecido en los contratos”. Como puede verse no concuerda el Sector sindical ni el patronal, puesto que el primero condiciona la suspensión tanto a lo establecido por la Ley del Seguro Social como a lo propuesto por el “Contrato de trabajo”, entendiéndose en lo que más beneficie al trabajador. Estamos de acuerdo con el Sector sindical en que el período de suspensión de los efectos del contrato individual de trabajo, lo determine, tanto en lo relativo a la Ley del Seguro Social como a lo establecido por el contrato individual, en lo que beneficie al trabajador, precisamente para garantizarle una mayor seguridad social.

En su fracción III del Art. 47 (a.l.f.t.) estipula un límite de 4 años. El Sector patronal está de acuerdo con el término, y sugiere debe agregarse además: “siempre y cuando tales servicios o desempeño de cargos impida el cumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador”. El Sector sindical propone el término de 6 años, que a mi juicio es excesivo. Estamos de acuerdo en que debiera agregarse “siempre y cuando tales servicios o desempeño de cargo

impidan el cumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador”.

También es acertada la sugerencia de incluir dentro del texto que el trabajador o sus dependientes estarán obligados a informar al patrón oportunamente sobre la enfermedad del primero. Además, la iniciativa privada propone añadir una fracción con el número IV, indicando que en los casos de la fracción sexta del artículo 46 la suspensión se iniciará a partir de la fecha en que la autoridad administrativa o lo dispuesto por el Reglamento Interior de Trabajo impidan el desarrollo de las labores, y concluirá cuando el trabajador llene sus requisitos. Si el trabajador no cumple con esas exigencias legales dentro del término de 30 días, ello será causa de rescisión del contrato nos parece justo, en primer lugar porque esta adición viene a complementar lo dispuesto por el Art. 46 Frac. 6a. (a.l.f.t.), y además porque responsabiliza a los trabajadores a actuar dentro de las obligaciones que les impone la Ley.

Con la finalidad de evitar ausentismos, propone la iniciativa privada la modificación del texto del Art. 49, limitando el regreso dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión (Art. 49 a.l.f.t.), a lo que hace referencia el Art. 48 (a.l.f.t.), o sea el alistamiento y servicio en la Guardia Nacional. Concordamos con esta sugerencia ya que efectivamente se limita este término a la situación antes mencionada y se evita que, en el caso de haber una suspensión por cualquier enfermedad no profesional el trabajador pudiera ausentarse del empleo durante 15 días sin dar motivo a la rescisión de su “Contrato”.

Insiste la Coparmex, dentro de sus observaciones, al comentar el Art. 50 (a.l.f.t.), en que debe de referirse a "rescisión de contrato individual de trabajo" y no a "rescisión de relación de trabajo". Como se asentó en la parte relativa, no estamos de acuerdo con este cambio de connotación.

El Sector sindical propone una modificación a la Frac. XIII del Art. 51 (a.l.f.t.) que consiste en incluir la palabra "voluntariamente" dentro del texto de la misma. Creemos peligrosa esta inclusión, ya que daría motivo a un sinnúmero de interpretaciones y sobre todo a determinar, en un momento dado, cuándo concurrió voluntaria o involuntariamente forzado por cualquier causa o tercera persona; así también propone suprimir la Frac. XV del mismo Anteproyecto; opinión que desde luego no compartimos, puesto que las causas de rescisión enumeradas en las fracciones de este artículo deben considerarse enunciativas y no limitativas. Por su parte, el Sector patronal arguye que entrañan nuevos conceptos; y dice que dentro de ellos no se habla de los jefes inmediatos de los trabajadores, al referirse solamente a personal directivo o administrativo, y por lo tanto no abarca a esas personas. Creemos que sí las abarca, puesto que cualquier jefe dentro de una empresa ejerce funciones de dirección, y a su vez proponemos la siguiente adición de la Frac. II: "Así como sus jefes inmediatos". Con lo expuesto anteriormente no creemos necesario hacer el comentario de este artículo. Coincidimos enteramente en el sentido de eliminar la parte final de la Frac. III del Art. 51 y que dice: "Si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo". Ya que cualquier

riña, injuria, molestia o amago, aunque tengan el carácter de privados, siempre entrañan una alteración en el orden y la disciplina.

No estamos de acuerdo con el Sector patronal en lo referente a la modificación de la Frac. XI del Art. 51 (a.l.f.t.), ya que propone sustituirla por el siguiente texto: "Respetar al patrón, a sus representantes, jefes inmediatos y superiores, siempre que se trate del trabajo contratado". Aduce para lograr esta modificación, la de hacerla congruente con las fracciones II y IV. Pensamos en primer lugar que la modificación que propone la Coparmex es incongruente, ya que el Art. 51 habla de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrono, y la redacción que proponen es en todo caso relativa a las obligaciones de los trabajadores. Independientemente de esta observación no le vemos incongruencia con las Fracs. II y IV. Es más: creemos que se complementan.

La iniciativa privada, a través de la Coparmex, propone agregar al texto del Art. 52 (a.l.f.t.) lo siguiente: "Sin que en ningún caso puedan exceder de un año", y argumenta para lo mismo, la duración de la tramitación normal y real de los conflictos de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la ulterior instancia en el Juicio de Amparo; y esto compromete la fuente misma del trabajo, dada la duración del conflicto, en el caso de resultar culpable la empresa. No creemos que la lentitud procesal debe redundar en perjuicio de los trabajadores, ya que siendo éstos la clase económicamente débil es a quien más perjudica la duración del conflicto. En todo caso,

debiera propugnarse por la resolución rápida de éstos. Cabe hacer mención que la iniciativa privada propugna por la reforma al procedimiento laboral y del juicio de amparo, en el sentido de limitar a los jueces para que no puedan ir más allá del tiempo que se ha fijado.

La Coparmex propone que subsista el mismo plazo de la actual Ley, en lo relativo a la Frac. I del Art. 53 (a.l.f.t.) y se adicione una Frac. VI que se refiera al aprendizaje. Por su parte el Sector sindical sugiere se adicione con un segundo párrafo la mencionada Frac. I. del Anteproyecto, con el siguiente texto: "Esta facultad del patrón no surtirá ningún efecto cuando el trabajador haya sido despedido a causa de haber participado en la formación de un sindicato o en un movimiento de huelga". Además, el de referirse dentro de la Frac. III del Art. 53 (a.l.f.t.) "a trabajadores de confianza" en lugar de "empleados de confianza". No estamos de acuerdo con la opinión de la iniciativa privada, porque el término de un año creemos es suficiente como para garantizar una estabilidad dentro de cualquier empleo. En lo relativo a su segundo punto, es ocioso hacer mención de los aprendices, ya que se supone que cualquier aprendiz después de un año de laborar dentro de cualquier establecimiento conoce su oficio como para poder desarrollarlo satisfactoriamente, y es justo tenga la garantía de la estabilidad dentro del centro de trabajo. Nos parece acertada la sugerencia sindical; pero quizá es un poco ilusa, ya que ningún patrón pondrá como causa del despido que el trabajador tomó parte en un movimiento de huelga o en la participación o formación de un sindicato, máxime que se trata de

una garantía constitucional laboral. También concordamos en que debe hacerse referencia dentro de la Frac. III del Art. 53 (a.l.f.t.), a trabajadores de confianza y no a empleados de confianza.

La iniciativa privada hace la observación de que las indemnizaciones que se estipulan en la Frac. III del Art. 54 (a.l.f.t.) carecen de sentido de proporcionalidad, ya que van más allá del texto constitucional. No lo pensamos así, puesto que el hecho de que una ley —y en este caso particular la de Trabajo— establezca mejores indemnizaciones que el texto Constitucional no quiere decir que sea desproporcionada, puesto que ésta solamente establece mínimos. Ahora bien, en este caso estimamos que debe mejorarse al trabajador. Por su parte el Sector sindical sugiere que a la Frac. IV del mismo Art. 54 se le anteponga la palabra “además”, sugerencia que nos parece acertada ya que hace más clara la interpretación de la Ley.

Propone el Sector sindical modificar las Fracs. II y III del Art. 55 (a.l.f.t.) en el sentido de suprimir las palabras “que obren con el consentimiento o tolerancia de él”. Esto en la Frac. II. Y dentro de la Frac. III agregar, después de trabajadores “de confianza”; así como suprimir “autorizados o tolerados por él”. Estamos de acuerdo en las observaciones del Sector sindical, ya que el consentimiento o la tolerancia del patrón está supeditando los actos de violencia, las amenazas, los malos tratamientos al reconocimiento de éste, y pensamos que sería peligroso que en el Anteproyecto subsistan estas palabras, ya que podría dar lugar a que los familiares, el personal administrativo o directivo, actuaren con consignas del mismo

patrón y éste siempre negara que lo ha tolerado y consentido. Por su parte el Sector patronal sugiere la adición dentro de la Frac. V del Art. 55 "por causa imputable al patrón", criterio que compartimos, puesto que el hecho de que no reciba el salario en la fecha o lugar acostumbrados casi necesariamente tiene que ser por causa imputable al patrón.

La opinión de la iniciativa privada relativa al Art. 56 (a.l.f.t.) es la siguiente: "No existe razón doctrinal ni legal que justifique la protección contenida en el proyecto, pues no se trata de ejercicio de una acción de cumplimiento, sino de rescisión; por lo que no tiene que dársele trato diferente, considerándose indispensable que subsista la misma redacción del precepto correspondiente de la Ley vigente, máxime que en el texto del proyecto se pretende legislar imponiendo mayores obligaciones que las consignadas en la Frac. XII del inciso a) del Art. 123 Constitucional (Observaciones al Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo Coparmex, Página 8, Art. 56). Criterio que compartimos en lo relativo al tratamiento de rescisión y no al ejercicio de una acción, y creemos que debiera subsistir el texto del Art. 125 de la actual Ley. El Sector sindical concuerda con lo expresado por el Anteproyecto, únicamente con la diferencia de que el plazo para la separación pretende sea de 60 días.

En el Anteproyecto (Art. 57) se suprimen las fracciones II, VIII, IX, X, XI y XII del Art. 126 de la Ley vigente como causas de terminación de la relación de trabajo; y coincidiendo con el Sector patronal creemos necesaria su persistencia, ya que con esto se facilitaría la aplicación de la Ley.

De acuerdo con el Art. 58 (a.l.f.t.), en donde se estipula el pago que debe hacer el patrón por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo como consecuencia de un riesgo no profesional, y, además de ser posible, si así lo desea el trabajador a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con el Seguro Social. El Sector sindical parece inconforme, ya que propone se le pague en lugar de un mes de salario, tres meses, y en vez de diez días por cada año de servicios, veinte días, y la obligación por parte del patrón de proporcionarle un trabajo de acuerdo con sus aptitudes. Ahora bien, estamos de acuerdo con la Coparmex que en sus observaciones dice: "Establece una obligación a cargo de los patronos que corresponde al Seguro Social, por lo que debe suprimirse la segunda parte del artículo, precisando que sólo existirá la obligación de indemnizar cuando se trate de patronos que tengan instalada la fuente de trabajo en lugares donde no se ha establecido el régimen del Seguro Social; de otra manera se duplica la prestación con el consiguiente aumento de los costos de producción.

Respecto de el Art. 59 (a.l.f.t.) la iniciativa privada argumenta que debe suprimirse, ya que hay diversas ejecutorias de la Suprema Corte que hacen jurisprudencia, resolviendo la materia regulada por éste artículo. Mas no hace mención al sentido que se le ha dado a esa jurisprudencia. Desde luego pensamos que no debiera suprimirse el mencionado ar-

título, ya que corresponde al patrón la carga de la prueba respecto a la causa de terminación, puesto que dispone de más elementos para hacerlo.

Capítulo III

Condiciones de trabajo

Capítulo III

Condiciones de trabajo

La observación que hace el Sector sindical relativa a que debe substituirse la palabra "servicios" por la de "trabajo" dentro del Art. 60 (a.l.f.t.), se nos hace más adecuada, aunque se repita varias veces dentro del texto del mismo. Respecto de este artículo, que el Sector patronal califica de "vago" e "impropio" en cuanto se habla de que "deberán ser proporcionados a la importancia de los servicios", y dice que no establece ninguna seguridad jurídica en cuanto a las condiciones de trabajo, ya que esto encierra un concepto que en un momento dado puede ser estimado subjetivamente, y que las condiciones iguales se deben referir a la misma empresa y en segundo lugar a trabajo de igual valor. No creemos que sean vagos ni impropios los términos usados dentro (a.l.f.t.) sino generales y propios, puesto que si se habla de condiciones de trabajo no es posible concretar, ya que necesariamente tiene que abarcar todas las condiciones del mismo. Aunque el artículo en sí tal vez no encierre gran seguridad jurídica y remite a las disposiciones de la misma Ley que sí establecen respecto a las condiciones iguales para trabajo igual, y no creemos necesaria su inclusión dentro de este artículo, ya que esta Ley, al referirse a trabajos especiales, deja sin

efecto en algunos casos lo establecido por el artículo 60 que debe ser considerado como regla general.

El Sector patronal opina debe eliminarse el Art. 61 (a.l.f.t.) supuesto que su contenido es confuso y se refiere a problemas que deben tratarse mediante el procedimiento de conflictos de orden económico, aun en casos singulares, lo cual traería aparejada una acumulación de procedimientos para modificar condiciones de trabajo; y sigue diciendo que parece contradictorio en lo relativo de la revisión de los contratos colectivos de trabajo, ya que el texto del artículo 61 pretende establecer un derecho, tanto a patronos como a trabajadores, para modificar las condiciones de trabajo, cuando concurren circunstancias económicas que justifiquen la modificación. Argumenta que esto debe entenderse "en cualquier momento". Por lo que hace nugatoria la vigencia del contrato colectivo de trabajo, si éstos, aislada o colectivamente, solicitan tal modificación. Dentro del mismo comentario hace la observación de que al referirse "cuando concurren circunstancias económicas que justifiquen la modificación" es de tal manera vago e impropio que da motivo a juicios e interpretaciones, ya que no se tiene un molde para determinar las circunstancias económicas. En nuestra opinión, si bien es cierto que ello podría dar lugar a juicios que tendría que resolver la Junta después de haber analizado las circunstancias "económicas", no pensamos que hace nugatoria la vigencia del contrato colectivo de trabajo, puesto que lo establecido por este artículo es para circunstancias verdaderamente excepcionales, y el contrato "Colectivo" como el "Individual" no deben ser tan absolutamente rígidos como para hacerlos

inmodificables. Las consideraciones hechas en relación con este artículo, están fundadas en la fracción XXVII del Art. 123 Constitucional.

Creemos que una de las grandes aportaciones del Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo (Art. 62, es la relativa a la definición de **jornada de trabajo**, que la considera como el **tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono**, nos parece importante, primero porque la Ley actual no da un concepto preciso sobre jornada de trabajo. Y en segundo lugar porque de acuerdo con la preocupación legislativa es a nuestro modo de ver, lo más adecuado a la realidad, ya que el trabajador, mientras no disponga a su antojo de su tiempo, está subordinado al patrón, y lógicamente debe considerarse como jornada de trabajo. Con esto desde luego no está de acuerdo la iniciativa privada, y propone se modifique por el siguiente texto: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio". Y hace la aclaración de que en la forma que aparece en el Anteproyecto implica un cambio substancial en materia de responsabilidad del empresario. Estamos de acuerdo con el cambio que implica para el empresario; pero ese cambio también implica una adecuación más próxima de la realidad dentro del campo laboral.

Compartimos el criterio patronal relativo a lo expuesto en los artículos 63 y 65 (a.l.f.t.), ya que en el actual Anteproyecto se elimina la facultad que autoriza el artículo 69 de la Ley vigente, y creemos que esto redundaría en perjuicio no solamente de los trabajadores sino también de los empresarios, ya

que es común dentro de muchas empresas el de repartir 48 horas de trabajo en 5 días de la semana y disfrutar de un descanso semanal de 2 días. Es indispensable tomar en cuenta ésto, supuesto que de aprobarse los artículos relativos a ese Anteproyecto, ello acarrearía un desajuste en el desarrollo de labores dentro de muchas empresas, que no estarían dispuestas a pagar como extras las horas excedentes de las 8 legales, aunque totalizaran 48 semanales.

El Anteproyecto en su artículo 64 establece lo que se considera por jornada diurna, y que es entre las 6 y 20 hrs., nocturna entre las 20 y 4 hrs., y mixta como la que comprende períodos de la diurna y nocturna, y siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende 3 horas y media o más, se reputará jornada nocturna. El Sector sindical pretende modificar la jornada diurna para que quede comprendida entre las 6.00 y las 18.00 hrs. y la nocturna entre las 18.00 y las 6.00 hrs., criterio que desde luego no compartimos ya que el horario que establece el Anteproyecto es el mismo de la actual Ley, y que cualquier cambio traería como consecuencia un desajuste dentro de innumerables empresas, así como un aumento innecesario en los costos de producción, ya que se reduciría la jornada diurna en dos horas, y muchos trabajadores que laboran jornada diurna o mixta se les convertiría en mixta y nocturna respectivamente, y ello implicaría la disminución de su jornada o el pago de horas extraordinarias.

Creemos conveniente la observación que hace el Sector sindical en el sentido de suprimir dentro del artículo 66 (a.l.f.t.) la palabra "físico", ya que el es-

fuerzo excesivo para los efectos de reducir la jornada de que habla el artículo 66 (a.l.f.t.) bien puede ser tanto físico como mental.

La iniciativa privada considera lesivo para el desarrollo industrial del país, ya que traería un aumento en los costos de producción el texto del artículo 67 (a.l.f.t.) en el que se estipula un descanso de una hora o dos de media hora dentro de la jornada de trabajo, no pudiendo trabajarse más de 5 horas continuas. No consideramos que sea lesivo para el país, puesto que es imposible que un operario se encuentre ocho horas o más trabajando ininterrumpidamente sin que su capacidad disminuya en mucho al cabo de cuatro o cinco horas, lo cual acarrearía una disminución grande en su rendimiento y, consecuentemente, estaría más expuesto a todo tipo de accidentes profesionales. Sí consideramos que sea un poco excesivo el descanso que pretende el Anteproyecto; creemos justo que en todo caso debiera ser de media hora dentro de la jornada o de dos períodos de 15 minutos cada uno.

Dentro del artículo 68 (a.l.f.t.) el Sector sindical propone que debiera agregarse "y comida" inmediatamente después de la palabra "reposo". Proposición que es de tomarse en cuenta para evitar interpretaciones al referido artículo.

Concordamos con el texto del artículo 72 (a.l.f.t.) que obliga a los patronos a pagar en un doscientos por ciento más del salario correspondiente a las horas de jornada, cuando se prolongue ilegalmente la jornada de trabajo y del tiempo extraordinario establecido por el artículo 70 (a.l.f.t.) Puesto que si esta pro-

longación ilegal trae, a manera de compensación, un pago del 200% en beneficio del trabajador, no quiere decir esto que se está permitiendo la prolongación ilegal de la jornada. Por su parte la iniciativa privada propone respetar el texto del artículo 74 de la Ley vigente y adicionar ese artículo, recogiendo en sus términos el texto de el artículo 69 de la actual Ley.

El artículo 75 (a.l.f.t.) presenta dos aspectos, el primero: la ilegalidad del mismo, puesto que de acuerdo con la fracción X del artículo 73 Constitucional corresponde al Congreso de la Unión legislar en toda la República para expedir las disposiciones de trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional y no al Presidente de la República y a los Gobernadores de los Estados. La Coparmex sostiene este criterio. El segundo aspecto es aquel que establece una prima adicional de un 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo para los trabajadores que laboren en día domingo, medida a nuestra manera de ver injustificada ya que una persona que tenga su día de descanso, digamos el martes, independientemente que se le tendría que pagar como séptimo día, lógicamente laboraría el día domingo y por lo mismo exigiría un 25% de prima adicional por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Absurda, a nuestra manera de ver, esta disposición, ya que esta medida acarrearía un aumento en los costos, una distinción de prioridad entre el domingo y los demás días de la semana, ya que en última instancia todos son iguales.

Para mayor claridad, el Sector patronal propone dentro del texto del artículo 76 (a.l.f.t.), un cambio de

redacción, en el siguiente sentido. En donde dice: "del salario de los días de descanso" por el del "salario del día de descanso". Creemos oportuna la observación, ya que esto evitaría interpretaciones y confusiones.

Dentro del artículo 77 (a.l.f.t.) se establece que: "los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en el día de descanso semanal". El Sector sindical no parece estar de acuerdo con ésta redacción, y propone substituir la parte relativa a la de "en los días de descanso". Creemos justa la observación, puesto que sería más conveniente no distinguir únicamente en el "día de descanso semanal", sino "días de descanso"; puede esto entenderse, semanal o cualquier otro día de descanso que le otorgue la Ley, el Contrato Colectivo, etc. La observación de la iniciativa privada respecto de este artículo, es la de que no debe hablarse dentro del artículo de "incumplimiento" y en esto estamos de acuerdo, ya que hay circunstancias extraordinarias en que se requiere la labor en los días de descanso de los trabajadores; y si ellos están dispuestos a trabajar, el patrón debe pagarles, tanto más cuanto. Pero desde luego no creemos conveniente hablar de incumplimiento.

Dentro de los días de descanso obligatorio que se establecen dentro del artículo 78 (a.l.f.t.) se han adicionado en la fracción X "el primero de enero", y dentro de la VIII "las que sean declaradas", para cada Estado, por su Poder Legislativo". En relación a la primera adición, nos parece que es de aceptarse, puesto que mundialmente está reconocido como día de descanso el primero de enero. En cuanto a la fracción

VIII, creemos que se prestaría a muchas confusiones. A su vez el Sector patronal opina: "Debe suprimirse esta fracción, en atención a que de acuerdo con la fracción X del artículo 73 Constitucional corresponde al Congreso de la Unión exclusivamente legislar en toda la República, para expedir las disposiciones de trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Carta Magna. El Sector sindical pretende incluir dentro del artículo 78 los siguientes días como de descanso obligatorio: el 5 de febrero, el 5 de mayo y el 10. de septiembre, que en nuestra opinión no tienen razón de ser, ya que eso aumentaría innecesariamente los días de descanso obligatorio, y esto redundaría en perjuicio de la economía nacional.

La Coparmex opina suprimir el artículo 79 (a.l.f.t.), ya que, con lo que propone dentro del artículo 77 del mismo Anteproyecto, a su juicio, queda resuelto el problema. Además dice: "que resulta impracticable la primera parte de este artículo 79 (a.l.f.t.)". Desde luego, no estamos de acuerdo con el texto del artículo 79 (a.l.f.t.), y la solución a nuestra manera de ver la da el Sector sindical al agregar, "si no hay acuerdo entre las partes" dentro del texto, para quedar como sigue: "En los casos del artículo anterior, si no hay acuerdo entre las partes, los patronos podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que autorice el trabajo del personal indispensable para los servicios de conservación y vigilancia de los establecimientos, maquinaria y materias primas. Los trabajadores tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado".

El texto del artículo 80 (a.l.f.t.) en su último párrafo que a la letra dice: "Después del 4o. año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio". Como puede observarse, se aumenta innecesariamente el período de vacaciones, que a nuestro juicio debe dejarse como materia de los contratos colectivos, ya que éste aumento en las vacaciones trae como consecuencia directa el aumento de los costos de producción, como lo asienta la Coparmex en sus observaciones. (Art. 80, Página 11, Observaciones al Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo).

El Anteproyecto en su artículo 81 hace la distinción entre trabajadores "discontinuos" y "los de temporada", distinción acertada, ya que viene a diferenciar más objetivamente las distintas clases de trabajadores. No coincidiendo con esta distinción se encuentra la Coparmex, y propone se suprima el término "discontinuo" ya que daría lugar a confusiones.

La iniciativa privada propone que se incluya, dentro del texto del artículo 82 (a.l.f.t.), como personas que también deben disfrutar sus vacaciones en forma continua, a los trabajadores temporales. Estamos de acuerdo en esta adición y sugerimos también se agregue a los trabajadores "discontinuos".

El Sector sindical propone una prima no menor del 50% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones a los trabajadores. A diferencia del Anteproyecto (artículo 84), que estipula la de no menor de un 25%. Y por su parte la iniciativa privada propone la supresión de este ar-

título, por gravar, innecesariamente, los costos de producción. A nuestro juicio, esto debería ser materia de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y no de la Ley.

La Coparmex sugiere la modificación del texto del artículo 85 (a.l.f.t.), reformándolo de tal manera que coincida con el artículo 82 de la Ley vigente. Concordamos con esta observación, únicamente en lo relativo a la deducibilidad de las faltas injustificadas de asistencia al período de vacaciones correspondiente. Pues es un gran acierto del Anteproyecto el establecer la obligación por parte del patrono de concederlas dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

La iniciativa privada opina que la definición de salario expresada por el artículo 86 (a.l.f.t.), y que a la letra dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador a cambio de su trabajo" es impropia, y a la vez sugiere la siguiente: "Salario es la retribución pactada que debe pagar el patrón al trabajador por la prestación del servicio ordinario". No concordamos con el Sector patronal, ya que no considera que salario sea únicamente el producto de la prestación de un servicio ordinario, puesto que el pago de un servicio extraordinario también es un salario, y como ya lo indica el Anteproyecto, es aquel que recibe a cambio de su trabajo, llámese ordinario o extraordinario.

Proponemos la siguiente redacción para el primer párrafo del artículo 87 (a.l.f.t.): "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, o de obra, a destajo,

por comisión, primas existentes, a precio alzado, o de cualquiera otra manera". Como puede observarse se agregan al Anteproyecto "a destajo" y "primas existentes". Creemos a nuestra manera de ver que con esta adición la redacción de este artículo quedaría más completa..

A juicio de la iniciativa privada debiera suprimirse el artículo 88 (a.l.f.t.), ya que no va de acuerdo con lo que propone este mismo Sector en lo relativo a lo que se considera como salario, puesto que en el mencionado artículo 88 se consideran salario los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, o cualquiera otra cantidad o cantidades que se entreguen al trabajador a cambio de su trabajo. Criterio que compartimos, como puede observarse, al expresar nuestra opinión sobre el artículo 87.

Dentro del segundo párrafo del artículo 89 (a.l.f.t.), el Sector sindical propone las siguientes modificaciones, en donde dice: "En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de 8 horas, dé por resultado, el monto del salario mínimo, por lo menos". Substituirlo por: "En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de 8 horas, dé por resultado por lo menos, el monto del salario mínimo profesional". Modificación que a nuestra manera de ver únicamente traería confusiones o diferentes interpretaciones y por lo tanto creemos que el artículo 89 del mencionado Anteproyecto debe quedar tal y como aparece.

Creemos más acertada la redacción que propone la iniciativa privada, relativa al artículo 90 (a.l.f.t.), que a la letra dice: "A trabajo de valor igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Con ello se evitaría una impropia interpretación, ya que la noción de salario igual a trabajo igual debe referirse a trabajo de igual valor, como lo asienta la Coparmex en sus observaciones (página 12, 6o. párrafo).

El artículo 91 del Anteproyecto, que da derecho al trabajador a un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario por lo menos, y que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, que el Sector sindical opina debe adicionarse con: "el trabajador que no tenga el año de servicios se le pagará su proporción", es a juicio de la iniciativa privada injusto, ya que los trabajadores gozan de la participación de utilidades, y que ello acarrearía un aumento en los costos de producción, puesto que representa el aumento de un cuatro por ciento general de los salarios. Es cierto que los trabajadores participan de las utilidades de las empresas. Pero en la realidad el monto de su participación es mínima, salvo muy raras excepciones, debido a las maniobras contables de los representantes patronales al inflar desmesuradamente los gastos propios y deducibles de los negocios, así como dar salida a esas utilidades, bajo otros nombres, llámese "gastos de representación", "gratificaciones al Consejo de administración", supuestos honorarios a hombres de paja, incluyendo gastos personales dentro de la contabilidad de la empresa, etc., que, como

resultado lógico, es el de reportar para la empresa una aparente ganancia mínima o inclusive pérdida, sin dejar de descontar que es usual en la práctica mexicana dentro de las empresas que con anterioridad al establecimiento de reparto de utilidades otorgaban gratificaciones anuales a sus empleados, con la finalidad de no repartir utilidades, y además otorgar la gratificación como derecho adquirido de los trabajadores, el de hacerles firmar junto con su recibo de la gratificación anual otro en blanco por su participación de utilidades que nunca recibirán, quedando en provecho de los representantes patronales.

Ahora bien, creemos que el aliciente que representa para la clase trabajadora la gratificación anual, reporta un beneficio para el Sector patronal, aunque ello lleva aparejado un aumento del cuatro por ciento general de los salarios mínimos que serán deducibles de las utilidades, y también ello repercutirá en los trabajadores. En nuestra opinión es justo este artículo y creemos debiera adicionarse con las líneas que propone el Sector sindical.

Sugiere el Sector patronal que dentro del primer párrafo del artículo 93 (a.l.f.t.) se haga referencia al artículo 96 del mismo Anteproyecto, y no al 88 como aparece. No compartimos este criterio, ya que precisamente es el artículo 88 el que establece qué es lo que debe considerarse como salario, que lógicamente sirve de base para determinar el monto de las indemnizaciones.

En relación al segundo párrafo del mismo artículo 93, que a la letra dice: "En los casos de salario

por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los días trabajados en el mes inmediato anterior al nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento”, el Sector sindical sugiere modificarlo como sigue: “En los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días trabajados inmediatos al nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento”. Como puede observarse, limita en 30 días el período para sacar el promedio del salario diario y que a nuestra manera de ver es equitativo.

Dentro del primer párrafo del artículo 94 (a.l.f. t.), que a la letra dice: “Salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”, el Sector sindical propone modificarlo de la siguiente manera: “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”, que a nuestro juicio es más correcto, ya que no dice dentro de la redacción “puede pagarse” sino “debe recibir”, puesto que como está redactado en el Anteproyecto, parece ser facultad potestativa.

Tanto el artículo 101 (a.l.f.t.) como el relativo de la Ley vigente (100 D) no distinguen en su texto entre los salarios mínimos generales y profesionales para los efectos de compensación, descuento y reducción. La iniciativa privada sugiere se haga alguna distinción. Criterio que compartimos, ya que en la actualidad existen diversos puntos de vista de diferentes dependencias gubernamentales, y que ahora transcribo para mayor claridad: **"Criterios discordantes respecto de la deducibilidad de los salarios mínimos profesionales"**. En nuestro Boletín número 57, correspondiente al mes de febrero de 1966, planteamos el problema del descuento del Impuesto sobre la Renta y de la cuota obrera del Seguro Social, respecto de los nuevos salarios mínimos profesionales. Informamos que conforme a una interpretación literal de los artículos 99, 100 y 100 D de la Ley Federal del Trabajo, no podría hacerse descuento alguno respecto de los salarios mínimos profesionales y por consiguiente la cuota obrera del Seguro Social y el Impuesto sobre la Renta quedarían a cargo de las empresas. Sin embargo, opinamos que conforme al sentido de la Ley, la prohibición de hacer deducciones corresponde exclusivamente al salario mínimo vital o sea el salario mínimo general establecido para una zona determinada.

Hemos realizado gestiones para lograr la reforma en dicho sentido de los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social. Recientemente, en las observaciones al proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la Confederación Patronal sugirió que se distinga, para el efecto de la prohibición de deducciones, entre los salarios míni-

mos generales no deducibles y los salarios mínimos profesionales deducibles”.

Consultadas sobre el mismo tema, las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y la de Hacienda y Crédito Público, han respondido con criterios contradictorios. Transcribimos a continuación el Oficio No. 311-16530, expediente NDR-431026, girado por la Dirección General del Impuesto sobre la Renta de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con fecha 12 de marzo de 1969, que dice:

“Por medio de su ocurso citado en antecedentes, consultan si los salarios mínimos profesionales están exentos del pago del Impuesto a Productos del Trabajo, al igual que lo están los salarios mínimos generales”.

“Esta Dirección, con fundamento en el artículo 91 del Código Fiscal de la Federación resuelve”:

“La exención que otorga el artículo 50 fracción II, inciso a) de la Ley del Impuesto sobre la Renta, rige sólo para los salarios mínimos generales para una o varias zonas económicas”.

De manera que la Secretaría de Hacienda considera que los salarios mínimos profesionales sí pueden ser deducidos con el Impuesto sobre la Renta y por similitud con el importe en la Cuota Obrera del Seguro Social. Coincidimos con este criterio.

En Oficio 5.YV/000088, la Dirección General del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dictaminó que:

“... es aplicable la prohibición de hacer descuentos que señala el artículo 100 D de la Ley Federal del trabajo, sin que sea de tomarse en cuenta las distinciones entre salarios mínimos generales y salarios mínimos profesionales que se establece para fines diversos, tanto porque la Ley no distingue el marcar la prohibición, cuanto porque existe la misma razón que en mínimos generales, para proteger los salarios mínimos profesionales en vista de que el criterio que señala el artículo 99 de la Ley citada para fijarlo, coincide con la menor retribución posible para la subsistencia del profesional y su familia”.

(Tomado del Boletín de Información sobre el Seguro Social de la Coparmex, Número 875, Volúmen 9, de junio de 1968). Desde luego nos acogemos al criterio de que no debiera ser objeto de compensación, descuento o reducción, ningún tipo de salario mínimo, llámese general o profesional, porque como su nombre lo indica, es mínimo, de acuerdo con la capacidad y preparación individual.

La iniciativa privada pretende se elimine el artículo 106 (a.l.f.t.) tachándolo de impropio, vago, en cuanto hace referencia a la familia, cuando las prestaciones en especie deberán ser apropiadas a las necesidades del trabajador y su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario. Nos parece que no tiene el mencionado artículo nada de vago ni de impropio, ya que precisamente está limitando las prestaciones en cuanto sean apropiadas; y por otra parte si se eliminase este artículo que a juicio de la Coparmex repetimos es vago e impropio, quedaría una laguna, y la aplicación de cualquier conflicto no

tendría base en ninguna disposición, aunque fuese “vaga e impropia”.

Critica la Coparmex el texto del artículo 107 del (a.l.f.t.) en el sentido de que hace pensar en las tiendas de raya pre-revolucionarias, y lo tacha de inconstitucional. Por otra parte la fracción II de este mismo artículo, en su segundo párrafo, que a la letra dice: “El convenio será sometido a la apreciación del Inspector del Trabajo”, opina que esta persona no está capacitada para tal función. Igual observación se hace en la fracción III. A su vez el Sector sindical propone que debe adicionarse cuando se habla “de corrientes del mercado” y debería mencionarse a los “precios oficiales” (Art. 107, fracción II, primer párrafo). Observación atinada a nuestra manera de ver, puesto que es una base real para determinar los precios de venta de los productos, que no se prestaría a interpretaciones. Ahora bien, en lo relativo al segundo párrafo de la fracción segunda del artículo 107 (a.l.f.t.), pensamos que realmente y coincidiendo con la opinión de la Coparmex, no está capacitado el Inspector del Trabajo para determinar los precios corrientes del mercado; en cambio si se adiciona en los términos que propone el Sector sindical, no hay problema alguno para determinar los precios de venta de los productos.

Dentro del texto del artículo 113 (a.l.f.t.), que a la letra dice: “El pago deberá efectuarse en día laborable, dado a conocer previamente a los trabajadores, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación”, el Sector sindical pretende modificarlo de la siguiente manera: “El pago deberá

efectuarse en día laborable convenido entre las partes, dado a conocer previamente a los trabajadores durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación". Como puede observarse se pretende agregar "convenido entre las partes". No compartimos el contenido de esta modificación, puesto que ello implicaría una intervención por parte de los trabajadores en la organización interna de las empresas y daría lugar a que cada trabajador pretendiera convenir día diferente de pago, esto dentro de las fuentes de trabajo en que los trabajadores no estuvieran sindicalizados, no tuvieran contrato colectivo de trabajo, o no contaran con un reglamento interior.

La Coparmex pretende que dentro de la fracción I del artículo 114 (a.l.f.t.) se agregue el concepto de: "salario mínimo general", argumentando que es el que realmente está tutelado por la Ley. Creemos efectivamente que la Ley esta tutelando tanto el salario mínimo general como el profesional, por las mismas razones expuestas al tratar el punto correspondiente (Art. 94 a.l.f.t.); y por lo tanto sugerimos que debe incluirse el concepto no sólo del salario mínimo general sino también del profesional. En iguales términos proponemos se incluya el concepto dentro de la fracción IV del artículo 107 (a.l.f.t.). Concordamos enteramente con la iniciativa privada en el texto que propone para la fracción V del artículo 114 (a.l.f.t.), y que es la siguiente: "Pago de pensiones alimenticias decretada por la autoridad competente", ya que se elimina a los titulares del derecho de las pensiones que menciona el Anteproyecto y que son la esposa, hijos, ascendientes y nietos. Y es conveniente este texto, porque no es función de la Ley del Trabajo

determinar la titularidad de los derechos de pensiones, sino que esto es función de la Autoridad Judicial.

Respecto de la fracción VI del artículo 114 (a.l.f.t.) que a la letra dice: "Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los Estatutos de los sindicatos", el Sector sindical propone modificarla con el siguiente texto: "Pago de las cuotas sindicales previstas en los Estatutos de los sindicatos". Como se observa suprime la palabra "ordinarias", cosa a nuestra manera de ver injusta. Proponemos que en el texto original del Anteproyecto debiera agregarse un segundo párrafo a la fracción VI del artículo 114 con el siguiente contenido: "respecto a las extraordinarias, solamente con el consentimiento expreso del trabajador".

El Sector patronal también opina debe agregarse una fracción VII en el mismo artículo para determinar la legalidad de los descuentos en los términos de las leyes respectivas, por concepto de cuotas al Seguro Social, pago del impuesto al Trabajo, sea federal o local. Concordamos con esto, ya que este tipo de descuentos es necesario que se legalice debidamente.

La iniciativa privada opina que la redacción del artículo 117 (a.l.f.t.) pudiera prestarse a cierta confusión, e inclusive abusos, por lo que debe revisarse cuidadosamente a la luz del texto constitucional. Creemos en primer lugar, que su fundamentación está de acuerdo con el texto Constitucional (fracción XXIII, artículo 123 de la Constitución Política Mexicana); y en segundo lugar, de acuerdo con el Lic. Carlos Colín

en sus Observaciones (Página 10). Sugerimos el siguiente texto dentro del primer párrafo: "Los salarios correspondientes al último año..."

La iniciativa privada opina que debe suprimirse el texto del artículo 119 (a.l.f.t.), puesto que hace trascender a un tercero relaciones jurídicas en las que no ha tenido participación. Estamos, a nuestro juicio, de acuerdo con esta observación, puesto que de aprobarse este artículo daría lugar a que los terceros que contrataran con el patrón sobre bienes inmuebles que se incorporasen al trabajo, pretendieran garantías, fianzas, etc., con el consiguiente frenamiento al desarrollo industrial de nuestro país, independientemente de que este artículo va en contra de la teoría del arrendamiento.

Nos parece muy acertada la adición que propone la Coparmex relativa a insertar un segundo párrafo en el artículo 120 (a.l.f.t.), y que a la letra dice: "El patrón quedará liberado, consignando ante la Junta la prestación a que se refiere el párrafo anterior, sin perjuicio de lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo".

El Sector sindical opina que debe reformarse el artículo 121 (a.l.f.t.), substituyéndolo dentro del texto del mismo, cuando se habla de que "los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas", por el de "los trabajadores participarán en las utilidades de los patronos". No concordamos con este punto de vista, primero porque significaría una desvirtualización de los conceptos de empresa desde el punto de vista laboral y fiscal, y segundo, daría lugar a con-

fusiones para los efectos de hacer el cómputo de utilidades a un patrón que obtiene ingresos de diferentes fuentes y no de una sola empresa.

La fracción I del artículo 125 (a.l.f.t.) adiciona al actual texto la obligación para los patronos de poner en conocimiento de los trabajadores no sólo su declaración anual, sino acompañarla con los anexos y documentos que exigen las leyes. La Coparmex opina que con esta disposición se le da ingerencia a los trabajadores en la administración o dirección de la empresa, contrariando los principios establecidos por este mismo Anteproyecto. Además que la Secretaría de Hacienda es quien determina en última instancia si las declaraciones se ajustan o no a las disposiciones fiscales, y que con esto están garantizados los trabajadores sobre la utilidad real manifestada, máxime que el mismo Anteproyecto reconoce a la mencionada Secretaría como Autoridad del Trabajo en lo que se refiere a la participación en las utilidades de las empresas. Por último, opina que contraría al artículo 16 Constitucional, los artículos 42 y 44 del Código de Comercio y el 15 de la Ley del Impuesto sobre la Renta. También hace la observación respecto a la fracción II del mismo artículo 125 (a.l.f.t.) en el sentido que se deberá incluir, que el derecho para hacer las observaciones podrá serlo por el Sindicato titular del contrato colectivo, cuando sea el que representa a la mayoría de los trabajadores. Efectivamente, con la disposición contenida en la fracción I del artículo 125 se da cierta ingerencia que, pensamos, es necesaria a los trabajadores en la Administración de la empresa, puesto que son ellos los primeros interesados en que las utilidades de la empresa no se

mengüen a través de maniobras contables que, con el viso de legalidad, se dan en la práctica, tales como sueldos desmesurados a Gerentes y Directores, gratificaciones al Consejo de Administración, gastos de representación, que en muchas ocasiones no son más que gastos personales y otros muchos, que las leyes fiscales autorizan como deducibles y, por lo tanto, la Secretaría de Hacienda necesariamente tendrá también que autorizarlos. Pensamos que con este conocimiento que se les da a los trabajadores del estado contable de la empresa, coadyuvan con la Secretaría de Hacienda para evitar inflaciones de gastos, y que el impuesto pagado a la misma Secretaría vaya de acuerdo con la utilidad de la empresa, máxime que la última palabra la da la propia Secretaría. No creemos que con este conocimiento, que se les dé a los trabajadores, se contrarie el principio establecido por este Anteproyecto, puesto que los trabajadores, si tienen derecho a las utilidades, también tienen que tener derecho de vigilar que esas utilidades que les corresponden no se vean menguadas en ninguna forma; y con esta disposición no se le está coartando autoridad a la Secretaría de Hacienda, puesto que la última palabra la sigue teniendo ella; y, repetimos, la función de los trabajadores es también la de coadyuvar con la mencionada Secretaría. No creemos que se viole el artículo 16 Constitucional, puesto que los trabajadores son parte de la fuente de trabajo, y, como se dijo antes, tienen el derecho de velar por sus intereses. Respecto a la supuesta violación de los artículos 42 y 44 del Código de Comercio, opinamos lo siguiente: que el 42 (C.C.) no tiene conexión alguna con el Anteproyecto, y por lo contrario, dentro del primer párrafo del artículo 44 (C.C.) se da derecho a los trabajadores a

conocer las declaraciones y los anexos; puesto que, como lo dice el mismo artículo 44 (C.C.) "tienen interés o responsabilidad en el asunto en que proceda la exhibición". Respecto de la observación de que es violatoria la disposición de la fracción I del artículo 125 (a.l.f.t.) del artículo 15 de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente, no debe considerarse así, ya que el referido artículo 15 habla sobre la reserva del personal oficial que intervenga en los trámites relativos a la aplicación del impuesto, y no hace referencia alguna a los trabajadores, y mucho menos al personal no oficial que conocerá de la declaración antes de ser presentada a las Autoridades Fiscales. Por lo tanto, concordamos enteramente con el Sector sindical en cuanto al texto que propone para la fracción I del artículo 125 (a.l.f.t.), y que a la letra dice: "El patrono, dentro de un término de 10 días proporcionará a los trabajadores o sus representantes las copias de su declaración anual a la Secretaría de Hacienda, incluyendo la de sus papeles de trabajo y anexos, que legalmente debe de acompañar a la misma, a fin de que los trabajadores estén en condiciones de conocerlos y comprobar sus conceptos y, en su caso, presentar las objeciones correspondientes". Concordamos con la iniciativa privada respecto de que debiera modificarse o adicionarse la fracción II del artículo 125 (a.l.f.t.) en el sentido de que las observaciones respecto de la declaración que presenta el patrono a las Secretarías de Hacienda para los efectos del reparto de utilidades, deberán ser hechas por el sindicato titular del Contrato Colectivo, cuando sea éste quien represente a la mayoría de los trabajadores. Creemos que esto evitaría interpretaciones, inclusive pugnas entre varios sindicatos dentro de una misma empresa.

La iniciativa privada hace una observación interesante con respecto al artículo 126 (a.l.f.t.), y que a la letra dice: "El segundo párrafo de este artículo, hace nugatoria la institución de la prescripción reconocida por la doctrina y todos nuestros ordenamientos legales, motivo por el cual no debe aceptarse su texto. A mayor abundamiento, y aun bajo el falso supuesto de que fuera aceptable su texto, se presentaría un conflicto con los trabajadores que teniendo derecho a participar en las utilidades de una negociación, cuentan con un plazo de un año para ejercitar ese derecho, quedaría sin efecto, al establecer el precepto que se comenta, que dentro de un plazo de tres meses siguientes al de un año en que sean exigibles las utilidades, se entreguen las no reclamadas a una institución de crédito, ya que el plazo de prescripción de los trabajadores beneficiarios empieza a contar a partir de la fecha en que tengan conocimiento de su derecho, y no la fecha en que sean exigibles tales prestaciones". (Tomado de las Observaciones al Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo. Coparmex, Página 14, 8o. párrafo y 15 1er. párrafo). Concordamos con esta opinión y creemos debiera modificarse subsanando la contradicción respecto a la institución de la prescripción.

Respecto a la fracción I del artículo 129 (a.l.f.t.), la iniciativa privada la comenta como esencialmente razonable, pero cree que no debe proporcionárseles las listas de raya y de asistencia a los trabajadores, sino que únicamente debe ponérselas en su conocimiento, o cuando más mostrárselas, ya que eso podría dar lugar a un uso indebido en perjuicio del propio patrono. No concordamos con esto, ya que si las men-

cionadas listas están en orden, no habrá motivo de uso indebido.

Sobre el texto del artículo 130 (a.l.f.t.), el Sector sindical sugiere una reducción del tiempo durante el cual las empresas queden exceptuadas de repartir utilidades, y propone que las empresas de nueva creación queden exceptuadas durante el primer año (el Anteproyecto les otorga dos años), y las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años (el Anteproyecto les otorga cuatro años). Esta sugerencia sindical, creemos, va en perjuicio de la industria nueva y necesaria de nuestro país, puesto que el tiempo que les fija el Anteproyecto es el mínimo para fortalecerse y estar en condiciones de competir con otras similares.

El Sector sindical sugiere que se adicione la fracción I del artículo 131 (a.l.f.t.) incluyendo como a personas que no participarán en las utilidades de las empresas al "demás personal de confianza"; sugerencia a todas luces absurda, puesto que dejaría la puerta abierta para un sinnúmero de interpretaciones con el fin de determinar quién es de confianza y quien no, independientemente de lo injusto de dicha sugerencia, puesto que siempre el personal de confianza es el más perjudicado, ya que ni goza de los beneficios obreros ni de los privilegios patronales.

El artículo 135 (a.l.f.t.), que a la letra dice: "El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas", pretende, a

instancia del Sector sindical, sea substituído por el siguiente texto: "El reparto de utilidades se considera de interés público. Estas se determinan en razón directa de la productividad. En esa virtud, se establece el derecho de los trabajadores, como uno de los factores de la producción, a nombrar un delegado en los Consejos de Administración de las empresas afectas a dicho reparto, el cual tendrá derecho a voz pero no a voto.

El derecho a nombrar a dicho delegado corresponde al sindicato titular del contrato colectivo, y en su defecto, a la mayoría de los trabajadores de la empresa".

Opinamos que el texto del Anteproyecto es el adecuado, puesto que de aceptarse la propuesta sindical, se iría en contra del precepto del mencionado Anteproyecto; en segundo lugar sería substituído por una disposición contraria al espíritu de este Anteproyecto, y por último se daría una intervención franca en la dirección política y administrativa de las empresas. Por lo tanto, nos pronunciamos en contra de la opinión sindical respecto de esta reforma.

Capítulo IV

Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos

Respecto de la fracción II del artículo 136 (a.l. f.t.) la iniciativa privada propone adicionar el siguiente párrafo: "Pagar al trabajador un salario correspondiente al tiempo que pierda cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrón". Con lo cual concordamos. También sugiere que debe eliminarse el concepto "lugar que corresponda" para el pago de indemnizaciones dentro de la misma fracción II del artículo 136, ya que el Anteproyecto no menciona en qué lugar deben pagarse este tipo de prestaciones, a diferencia de los salarios en que sí se hace mención del lugar y tiempo en que debe hacerse. No estamos de acuerdo en que deba eliminarse; pero sí modificarse en el sentido de especificar en qué lugar deben pagarse; y al efecto proponemos la siguiente redacción: "Pagar a los trabajadores tanto su salario como sus indemnizaciones en el lugar y tiempo que se convenga y conforme a las disposiciones de esta Ley".

Dentro del texto de la fracción III del artículo 136 el Sector sindical propone, en la parte relativa, cuando se habla de los instrumentos de trabajo que deben proporcionar los patronos a los trabajadores, incluir el término "en buen estado", que pensamos es

útil para una mejor explicación de la ya antes mencionada fracción.

Opina la iniciativa privada que la disposición en el texto de la fracción V del artículo 136 (a.l.f.t.), que habla del “número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en casas comerciales, oficinas, hoteles y otros centros de trabajo análogos”, resulta nugatoria, puesto que lo adecuado es que las personas que atienden al público lo hagan de pie. No concordamos con esto, ya que el hecho de mantener el número suficiente de sillas para los empleados, no implica necesariamente que se mantengan sentados durante todo el horario de sus labores, pero sí el que en horas de poco acceso del público puedan permanecer en su puesto sentados.

No creemos acertada la sugerencia del Sector sindical proponiendo la modificación de la fracción VII del artículo 136 (a.l.f.t.) en el sentido de obligar al patrón a que, a petición del trabajador, se expida cada 15 días una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, ya que daría lugar, sobre todo en empresas grandes, a un inútil papeleo. Ahora bien; la copia del recibo firmado de la nómina, en donde aparece la liquidación semanal de los obreros y la quincenal de los empleados, hacen las veces de constancia escrita del tiempo trabajado y del salario devengado. Pero sí estamos de acuerdo con el Anteproyecto en cuanto a esta misma fracción, que obliga a los patronos a expedir dicha constancia a los trabajadores accidentales.

En la fracción VIII del artículo 136 (a.l.f.t.) propone el Sector sindical una modificación relativa a

que, cuando el trabajador lo solicite o al separarse de la empresa, el patrón tendrá la obligación de expedir una constancia escrita relativa a sus servicios, expresando su capacidad profesional. A diferencia del Anteproyecto en el que solamente se hace mención de la expedición gratuita al trabajador, cuando lo solicite, y al separarse de la empresa dé una constancia escrita relativa a sus servicios. Con lo cual estamos de acuerdo, ya que es difícil por parte del patrón determinar la capacidad profesional del trabajador; y creemos que el patrón cuando más podrá, objetivamente, dar un certificado del trabajo desarrollado por el trabajador.

La iniciativa privada sugiere que debe suprimirse la fracción XI del artículo 136 (a.l.f.t.), puesto que lo que lo reglamenta debe ser materia del Contrato Colectivo de Trabajo, y que si éste no existe, carece de sentido. Concordamos enteramente con esto.

En vista de que la redacción de la fracción XII del artículo 136 (a.l.f.t.) excede lo dispuesto por la fracción XII del artículo 123 Constitucional, concordamos con la Coparmex en que debiera dejarse el texto de la actual fracción VIII del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo como está.

En cuanto a la fracción XIV del artículo 136 (a.l.f.t.), en la que se impone la obligación patronal cuando se empleen más de 400 trabajadores, de hacer los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno o varios trabajadores o uno o varios hijos de éstos,

variando el número en relación con el total de los trabajadores empleados; dentro del texto de sus observaciones del Sector sindical opina ampliar aún más la carga patronal. Somos de opinión de que en vez de imponer cargas económicas para un solo Sector, sería preferible crear un impuesto especial destinado a la creación de centros tecnológicos de capacitación.

En relación con la fracción XV del artículo 136 (a.l.f.t.), donde se impone la obligación del Sector patronal de organizar permanente o periódicamente cursos de capacitación profesional para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que elaboren la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal, y estas mismas autoridades vigilen la ejecución de los planes, el Sector sindical pretende ampliar un poco más esa obligación y facultar exclusivamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la vigilancia, cumplimiento y ejecución de los planes y programas. A su vez el Sector patronal opina que, constitucionalmente, no existen facultades para que la Secretaría del Trabajo y las autoridades del Trabajo y de los Estados reglamenten lo relacionado con los cursos de capacitación profesional para los trabajadores, ya que en todo caso corresponde al Congreso de la Unión legislar en materia de trabajo. Aclara, además, que independientemente de la bondad en sí del principio, debe tomarse en cuenta la capacidad económica de innumerables patronos que no están en posibilidad de atender esta carga que, necesariamente, tendrá una repercusión económica, y piensa que en todo caso éste aspecto debe ser programado de común acuerdo entre las

autoridades y las organizaciones representativas de los trabajadores y patronos. Creemos que esta fracción quedaría resuelta, de acuerdo con lo sugerido en la fracción anterior, y que en todo caso debe ser materia de los contratos colectivos de trabajo.

El Sector sindical en sus observaciones respecto de la fracción XVI del artículo 136 opina se deben suprimir las palabras: "insalubres", cuando se hace referencia a las plantaciones y "cuanto sea posible" donde se habla de evitar el desarrollo de las enfermedades epidémicas o infecciosas. Opinamos que, contando con la buena voluntad de ambas partes, sale sobrando hacer esta modificación.

El Sector patronal hace la observación respecto de la fracción XVII del artículo 136 (a.l.f.t.), de que con esta disposición se duplican las obligaciones de las empresas en materia de riesgos y enfermedades, toda vez que resulta incompatible con las subrogaciones referentes a la afiliación dentro del I.M.S.S. No lo pensamos así, puesto que la mencionada fracción únicamente habla de las medidas adecuadas para prevenir accidentes, así como de tener los medicamentos indispensables para prestar los primeros auxilios en caso de cualquier accidente, y dar el aviso correspondiente a la Autoridad competente. De acuerdo con lo antes expuesto, no creemos que se subroguen las obligaciones implícitas a la afiliación dentro del I.M.S.S., puesto que esta obligación patronal es transitoria, ya que el accidentado de inmediato pasará, en el caso de estar afiliado, al I.M.S.S.

En relación con la fracción XVIII del artículo 136 (a.l.f.t.), el Sector sindical propone se agregue

la palabra "difundir" inmediatamente después de la que dice "fijar". Por su parte la Coparmex sugiere que debiera adicionarse la siguiente frase: "cumplir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad vigentes".

Creemos que las dos observaciones precisarían más y darían más proyección a ésta fracción XVIII, por lo que concordamos en la doble sugerencia.

Atinada observación hace el Sector patronal relativa a la adición al principio de la fracción XIX del artículo 136, y que consiste en el siguiente texto: "En los casos previstos por las disposiciones sanitarias en vigor".

Sugiere el Sector sindical que se suprima la palabra "ordinarias" relativa a las cuotas sindicales, dentro de la fracción XXII del artículo 136 (a.l.f.t.); sugerencia injusta a nuestra manera de ver por las mismas razones expuestas al tratar del artículo 114 fracción VI (a.l.f.t.)

El Sector sindical propone que se adicione con una fracción XXV el artículo 136 (a.l.f.t.) con el siguiente texto: "Pagar el salario íntegro a los trabajadores que sean privados de su libertad por causas provenientes de la prestación del servicio, durante el tiempo que permanezcan detenidos y hasta que sea dictada sentencia ejecutoriada que resuelva sobre la responsabilidad penal del trabajador". Estamos de acuerdo con esta adición, siempre y cuando se modifique la última parte con el siguiente texto: "que resuelva sobre la no responsabilidad penal del trabajador".

Como observación relativa a lo dispuesto por la fracción III del artículo 137 (a.l.f.t.) creemos y de acuerdo con lo expresado por el Lic. Carlos Colín N. en sus comentarios al (a.l.f.t.), que ésta regla prohibitiva debe fundamentalmente proyectarse a los representantes sindicales, quienes, abusando del derecho de empleo exclusivo, indebidamente cobran cantidades a sus agremiados para obtenerles trabajo.

El Sector sindical opina que debe adicionarse, al principio de la fracción IV del artículo 137 (a.l.f.t.) la siguiente redacción: "Intervenir en el régimen interno del sindicato". Adición a nuestra manera de ver necesaria pero quizá un poco utópica.

Más precisa parece ser la redacción que propone el Sector sindical respecto a la fracción III del artículo 138 (a.l.f.t.), que es la siguiente: "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado". Así como para la fracción VIII del mismo artículo 138, que dice: "Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de la empresa o de sus compañeros de trabajo".

Respecto a la modificación que propone el Sector sindical acerca de la fracción XII del artículo 138 (a.l.f.t.) y que consiste en substituir la palabra "patrono" por la de "empresa", no concordamos, puesto que dentro de la mencionada fracción se habla de las "vidas e intereses de sus compañeros de trabajo o de los patronos", y lógicamente no puede substituirse

la palabra patrono por la de empresa; en todo caso debiera agregársele.

Totalmente estamos de acuerdo con el Sector sindical de incluir dentro del Capítulo de las obligaciones de los trabajadores, en el artículo 138, una fracción XIV con el siguiente texto: "En materia de deporte, las siguientes:

a) Practicar el deporte, siempre que la salud, edad y constitución física se lo permitan.

b) Poner su mejor entusiasmo y disciplina en las prácticas y competencias deportivas.

c) Cuidar celosamente los equipos y útiles que se les proporcionen".

Nos parece que sería más explícita la redacción que propone el Sector sindical respecto de la fracción V del artículo 139 (a.l.f.t.), y que es la siguiente: "Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que por la naturaleza del trabajo sea necesario. Se exceptúan de esta disposición las punzantes, punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo, y las que porten los veladores". Ya que en la práctica no necesariamente los veladores son las únicas personas que portan armas durante sus labores. A manera de ejemplo citaremos aquellos empleados de los aeropuertos que se encuentran en las cabezas de las pistas de aterrizaje de los aviones, armados de escopetas de perdigones con la finalidad de alejar a multitud de aves que representan peligro tanto para el despegue como para el aterrizaje de las aeronaves.

ARTICULO 140.—En relación con este artículo, que se encuentra dentro del Capítulo III (habitaciones de los trabajadores) (a.l.f.t.), consideramos debe hacerse mención especial, puesto que de todas las reformas contenidas en el Anteproyecto quizá sea ésta una de las que reviste mayor importancia. Creo indispensable transcribir el mencionado artículo que a la letra dice:

“Están obligados a proporcionar habitaciones a sus trabajadores:

I.—Las empresas agrícolas, industriales, mineras o de cualquiera otra clase de trabajo, situadas fuera de las poblaciones. Se entiende que las empresas están situadas fuera de las poblaciones si la distancia entre unas y otras es mayor de tres kilómetros o cuando, si es menor, no existe un servicio ordinario y regular de transportación para personas.

II.—Las mismas empresas mencionadas en la fracción anterior, situadas dentro de las poblaciones, cuando ocupen un número de trabajadores mayor de cien”.

Teniendo en consideración la cuantía de la inversión que se requiere para proporcionar habitación a los trabajadores de las empresas que se encuentren en la situación descrita por el artículo 140 del Anteproyecto, se estima problemático el cumplimiento de dicha obligación, ya que, por su parte, las rentas que se cobren a los trabajadores no podrán exceder del 6% anual sobre el valor catastral de las viviendas. Como se puede colegir, no existe relación entre la redituabilidad de una inversión de este tipo y la co-

rrespondiente a las inversiones en cualquier otra actividad.

Sobre esta obligación se han externado diversas opiniones. Una de ellas es la que sugiere la creación de un impuesto específico, semejante al del 1% para la Educación, que permita la creación de un fondo destinado a la construcción de habitación, pues en esta forma la contribución del Sector privado sería distribuída equitativamente entre todos sus integrantes y no exclusivamente entre aquellas empresas a las que alude el artículo 140 del Anteproyecto. (Tomado de la revista "Análisis", 4 de julio de 1968).

Esta disposición debe ser contrastada con las obligaciones del Estado como patrón. Porque si en un momento dado el Estado va a exigir a los patronos el cumplimiento de la Ley, es de elemental dignidad, respeto y lógica hacer lo propio en casa. En el artículo 123, inciso B), aborda el problema de las casas para trabajadores de otra manera. La fracción XI dice: "La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: Inciso F).—Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o renta conforme al programa previamente aprobado". Y en la ley orgánica de este Inciso B), en la sección X, en dos de los artículos, 47 y 53, se habla de préstamos hipotecarios. El artículo 54 habla de exención de impuesto a las casas.

Eso es todo lo que el Estado hace; y, sin embargo, es generoso para exigir al patrón privado obligaciones que él no cumple. (Tomado de Ponencia presentada a la Barra de Abogados, titulada: "Casas para

obreros en el Anteproyecto, por el Lic. Fernando Yllanes Ramos).

En efecto, si en el año de 1917 y al calor de una serie de ideas revolucionarias que en esa época privaban se consideró conveniente establecer la obligación que se comenta, a la fecha, medio siglo después debe pensarse en lo inadecuado del precepto, siendo justamente el lapso transcurrido sin reglamentación, lo que da idea de las dificultades y problemas que habría de acarrear dicha reglamentación.

Si en 1917 la industria de nuestro país se hallaba en estado embrionario, a la fecha, encontrándose en desarrollo expansivo, resulta inadecuado implantar normas que pueden frenar su desarrollo, o simplemente que vengan a encarecer en tal forma los costos generales de la mano de obra industrial, que repercutan en forma grave en el desarrollo económico del país. Seguramente que al redactarse el Anteproyecto no se pensó en la necesidad en que se encuentra la industria mexicana para concurrir, en un tiempo que ojalá sea corto, al mercado común Latinoamericano, del cual les anticipamos solamente la actual ALALC; pues resulta evidente que si la industria concurre con elevados costos de mano de obra, por injustificada imposición del Estado Mexicano, se verá desplazada por los productos de otras naciones que no confrontan tales errores.

Hablar de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas en alquiler, cuando existen a la fecha capitales importantes adscriptos para solucionar el problema de la vivienda, poniendo a disposición del

obreros en el Anteproyecto, por el Lic. Fernando Yllanes Ramos).

En efecto, si en el año de 1917 y al calor de una serie de ideas revolucionarias que en esa época privaban se consideró conveniente establecer la obligación que se comenta, a la fecha, medio siglo después debe pensarse en lo inadecuado del precepto, siendo justamente el lapso transcurrido sin reglamentación, lo que da idea de las dificultades y problemas que habría de acarrear dicha reglamentación.

Si en 1917 la industria de nuestro país se hallaba en estado embrionario, a la fecha, encontrándose en desarrollo expansivo, resulta inadecuado implantar normas que pueden frenar su desarrollo, o simplemente que vengán a encarecer en tal forma los costos generales de la mano de obra industrial, que repercutan en forma grave en el desarrollo económico del país. Seguramente que al redactarse el Anteproyecto no se pensó en la necesidad en que se encuentra la industria mexicana para concurrir, en un tiempo que ojalá sea corto, al mercado común Latinoamericano, del cual les anticipamos solamente la actual ALALC; pues resulta evidente que si la industria concurre con elevados costos de mano de obra, por injustificada imposición del Estado Mexicano, se verá desplazada por los productos de otras naciones que no confrontan tales errores.

Hablar de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas en alquiler, cuando existen a la fecha capitales importantes adscriptos para solucionar el problema de la vivienda, poniendo a disposición del

pueblo habitaciones en propiedad en condiciones razonables, no resulta evidentemente técnico, por lo cual se supone que debe meditar-se con la debida seriedad, antes de que este capítulo del Anteproyecto se someta a la consideración de las Cámaras. Por lo demás, pueden hacerse muchas consideraciones para hacer notar la serie de errores que esta reglamentación consigna, ya que en primer término, toda disposición legal que no se aplica en forma genérica sino únicamente a determinados empresarios (en la especie todos los que tengan más de 100 trabajadores), provoca una serie de problemas y dificultades, ya que lógicamente basta para eludir la obligación, quedarse artificialmente con un número inferior al de cien trabajadores ya mencionado.

En consecuencia, la Ley en tal forma planteada carece de la característica de generalidad, que debe ser propia de toda ley.

Por otra parte, la Constitución no habla de proporcionar casa habitación para el trabajador y sus familiares, por lo que su ambigua redacción daría lugar a un sinnúmero de lucubraciones con respecto a la intención del constituyente. (Tomado de las observaciones hechas por el Lic. Carlos Colín N., página 14, 2o. y 3er. párrafos, página 15, 1o., 2o., 3o., y 4o. párrafos).

En efecto; si bien es cierto que el artículo 123 de la Constitución de 1917, en su apartado XII, estableció la obligación para los patronos de proporcionar a los trabajadores habitaciones, por los que se podría cobrar hasta el medio por ciento mensual del

valor catastral de las fincas, así como también que la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 111, fracción III, consignó la referida obligación, es lo cierto que en este último precepto legal se estableció la necesidad de expedir un Reglamento a cargo del Ejecutivo Federal, y a las de las Entidades Federativas para hacerse efectiva esta obligación, habiéndose dictado en el año de 1952 un reglamento que no llegó a tener aplicación, pues la Suprema Corte lo declaró inconstitucional. Pensamos que el pretender nuevamente darle vigencia, introduciendo este Capítulo III (a.l.f.t.), es dar marcha atrás y volver a los antiguos argumentos y discusiones tendientes a demostrar lo inadecuado del texto constitucional y, por ende, de cualquier ley reglamentaria del mismo que pretenda dar vigencia a estas obligaciones.

“Son anticonstitucionales las obligaciones que imponen los artículos 149, 150 y demás relativos del Anteproyecto, no sólo porque imponen la obligación de construir, que es bien distinta de la de proporcionar habitaciones, sino porque además impiden el ejercicio de la industria o comercio, que no pueden llevarse al cabo sino es con previo permiso y autorización, mediante la previa aprobación del programa de construcción. (Tomado de las observaciones al Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, Coparmex, México, D. F., 1968, página 19, 3er. párrafo).

Aspecto importantísimo es el económico, que pensamos que queda precisamente descrito por la Coparmex en sus observaciones, página 20, párrafo quinto, y que a la letra dice:

“El costo que supondría la resolución del problema habitacional en los términos del Anteproyecto, vendría a significar un alto irreparable en nuestro desarrollo. Se prevé que durante los próximos diez años será necesario crear un promedio anual de 400,000 empleos. Proyectando de acuerdo con la necesidad expuesta y con base en costos mínimos de construcción —sin considerar terreno—, la satisfacción de la demanda potencial de viviendas tendría un valor superior a la inversión total privada del año de 1967. Si además estimamos el crecimiento previsto de derechohabientes durante los próximos diez años, llegaremos a la conclusión consistente en que el 40% de la inversión requerida para mantener nuestro ritmo de desarrollo sería destinada a los programas de construcción propuestos en el Anteproyecto, lo que vendría a significar: un abatimiento insostenible del nivel de empleo relativo, decisivas presiones inflacionarias y desajuste absoluto de las estructuras financieras, comerciales, industriales y políticas; además de impedir cualquier intento de integración. (La proyección efectuada se hizo con base en datos del censo industrial de 1965 y dentro del capítulo correspondiente a la industria de transformación, siempre sobre la base de mínimos “irrealizables”). Conviene aclarar que no se han considerado los efectos que la reglamentación indudablemente generaría en la pequeña y mediana industria cuyos miembros, en gran porcentaje, quedarían expulsados del mercado”.

Por supuesto el Sector sindical concuerda con la introducción de este Capítulo, y al efecto propone cambios de redacción y terminología dentro de los

artículos que comprende este Capítulo ya antes mencionado.

El Sector sindical propone se modifique el texto del artículo 158 (a.l.f.t.) para quedar con la siguiente redacción: "Los patronos están obligados a preferir para su contratación:

I.—A los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean.

II.—A los que hayan servido por mayor tiempo sobre quienes no estén en ese caso, y

III.—A los sindicalizados respecto de quienes no lo sean.

El patrono deberá preferir en todo caso a los trabajadores que proponga el sindicato, si ya existiera contrato colectivo de trabajo vigente".

Como puede observarse, en el primer párrafo se suprime "en igualdad de circunstancias". A nuestra manera de ver injustificadamente, ya que para poder hacer diferencias es indispensable contar con un común denominador; y para este caso sería el de: "en igualdad de circunstancias". Respecto a la fracción II, se suprime la palabra: "satisfactoriamente". En nuestra opinión puede suprimirse, siempre y cuando permanezca el texto original (a.l.f.t.) del primer párrafo. En la fracción III de este mismo artículo 158, substituye el Sector sindical la palabra: "estén" por "sean". Pensamos que gramaticalmente está mejor empleada de acuerdo con el texto del Anteproyecto. Respecto del último párrafo de este Artículo 158 y

que el Anteproyecto acepta como lo que debe entenderse por "sindicalizado". y que el Sector sindical pretende substituir por el texto siguiente: "El patrono deberá preferir en todo caso a los trabajadores que proponga el sindicato, si ya existiera contrato colectivo de trabajo vigente", no concordamos, puesto que si ya se estableció dentro de la fracción III de este artículo 158 la obligación por parte del patrón de preferir a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo estén, el admitir la propuesta sindical daría lugar primero a conflictos entre sindicatos cuando propusieran a dos trabajadores sindicalizados, y segundo, la libertad patronal de contratar se vería restada arbitrariamente.

Concuerdan el Sector sindical y el patronal respecto de los artículos 159 y 160 (a.l.f.t.), ya que el primero propone suprimirlos, y el segundo hace la siguiente observación, que es a nuestro juicio muy acertada: "El texto de estos artículos limita la garantía consignada en el artículo 4o. Constitucional, que establece la libertad para dedicarse a cualquier profesión, industria o comercio o trabajos que le acomode, siendo lícitos, ya que aun cuando dichos preceptos no establecen abiertamente una prohibición para gozar de tal garantía, sí implica una limitación para disfrutarla plenamente, al fijar normas que mencionen obligaciones de contratar en forma obligatoria determinado personal para que preste sus servicios en la industria, negocio o profesión a la que se dedique.

La misma disposición constitucional establece que sólo podrá vedarse el ejercicio de esta libertad

artículos que comprende este Capítulo ya antes mencionado.

El Sector sindical propone se modifique el texto del artículo 158 (a.l.f.t.) para quedar con la siguiente redacción: "Los patronos están obligados a preferir para su contratación:

I.—A los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean.

II.—A los que hayan servido por mayor tiempo sobre quienes no estén en ese caso, y

III.—A los sindicalizados respecto de quienes no lo sean.

El patrono deberá preferir en todo caso a los trabajadores que proponga el sindicato, si ya existiera contrato colectivo de trabajo vigente".

Como puede observarse, en el primer párrafo se suprime "en igualdad de circunstancias". A nuestra manera de ver injustificadamente, ya que para poder hacer diferencias es indispensable contar con un común denominador; y para este caso sería el de: "en igualdad de circunstancias". Respecto a la fracción II, se suprime la palabra: "satisfactoriamente". En nuestra opinión puede suprimirse, siempre y cuando permanezca el texto original (a.l.f.t.) del primer párrafo. En la fracción III de este mismo artículo 158, substituye el Sector sindical la palabra: "estén" por "sean". Pensamos que gramaticalmente está mejor empleada de acuerdo con el texto del Anteproyecto. Respecto del último párrafo de este Artículo 158 y

por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad, y las disposiciones del proyecto que se comentan, no se encuentran dentro de ninguno de esos supuestos.

No tiene el Legislador facultad para dictar disposiciones como las que se comentan, por no preverlo así la norma constitucional que está reglamentando, ya que va más allá de los principios que contiene la misma.

Es reconocido por nuestros ordenamientos legales el principio de libre empresa, y con la inclusión de los preceptos que se analizan se hace nugatorio tal derecho al establecer normas impositivas en materia de contratación de trabajadores, y sanciones para el caso de incumplimiento.

Las acciones a que se refiere el artículo 52 que invoca el artículo 160 que se comenta, se refieren a los casos específicos y concretos contemplados por la Constitución, y que no pueden hacerse extensivos a otras situaciones diferentes no previstas por nuestro máximo ordenamiento legal.

En efecto, las fracciones XXI y XXII del inciso a) del artículo 123 Constitucional, que reglamenta el artículo 52, se refieren exclusivamente a los derechos de los trabajadores en casos de rescisión injustificada de una relación de trabajo existente; pero no a los casos de trabajadores con los que no tiene relación de trabajo el patrono, y a quienes se pretende otorgar un derecho que no les otorga la Constitución”.

En relación con la observación sindical al artículo 161 (a.l.f.t.), respecto de suprimir en el segundo párrafo del mencionado artículo al "Inspector del Trabajo" como miembro integrante de la Comisión para formular el cuadro general de las antigüedades, coincidimos con su opinión de que ninguna garantía dan los Inspectores del Trabajo para que intervengan en las Empresas con facultades resolutivas.

De igual manera que en el antes mencionado artículo 161, el Sector sindical opina se suprima al "Inspector de Trabajo" como jurado para integrar una Comisión que juzgue las aptitudes del trabajador. Acertada es en nuestra opinión esa sugestión, por las mismas razones expuestas al tratar del artículo 161 (a.l.f.t.)

Por su parte, el Sector patronal critica el contenido de los artículos 161, 162 y 163 (a.l.f.t.), con el siguiente argumento: "En los términos del artículo 123 Inciso b), fracciones VII y VIII, de la Constitución vigente, reglamentado en los artículos 47 y 52 y demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como patrón, el Estado ha reconocido la necesidad de aplicar estos sistemas de ascensos sobre las bases de conocimientos y aptitudes, y sólo ante la igualdad de estos dos factores adopta como preferente la antigüedad; de tal manera que no hay congruencia si ahora, tratándose de movimiento de personal en empresas privadas se sigue un criterio totalmente distinto que va en contra de la eficiencia, del progreso y de la productividad". No creo que el criterio del (a.l.f.t.) sea opuesto a los argumentos que esgrime el Sector patronal, ya que el

segundo párrafo del artículo 162 (a.l.f.t.) da las bases para que el trabajador demuestre su aptitud para el puesto que aspira; y si bien es cierto que la antigüedad es importante, no es factor determinante para que el trabajador adquiera la vacante.

La opinión del Sector patronal respecto de la fracción II del artículo 165 (a.l.f.t.), por la cual se pronuncia en contra, y argumenta situaciones contradictoras con la Ley Federal de la Propiedad Industrial y cualquier práctica sobre la materia, diciendo que en la actualidad el desarrollo industrial de nuestro país requiere de empresas que se dediquen a la investigación, y que en muchos casos esas empresas se auxilian de trabajadores o terceros que en un momento dado puedan exigir derechos sobre la invención, máxime si están con un salario que es la compensación por sus investigaciones fructifiquen o no. En contradicción con lo expresado por el Sector patronal, opinamos que, todo eso puede observarse en el texto de la fracción II del artículo 165 y que a la letra dice: "Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, la propiedad de la invención y el derecho de la explotación de la patente corresponderán al patrono, pero el inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, tomando en consideración la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón". El espíritu de la Ley es dar un aliciente al trabajador para que sus investiga-

ciones fructifiquen en beneficio tanto de la empresa como en el suyo propio.

Concordamos con el Sector patronal respecto de la observación que hace a la fracción III del artículo 165 (a.l.f.t.), y que dice lo siguiente: "Puede darse el caso de que determinado invento patentable surja no como consecuencia del trabajo a que esté aplicada la persona física. En esta situación el derecho exclusivo de explotación le debe corresponder íntegramente al trabajador sin estar obligado a respetar un derecho preferente en favor del patrón. El trabajador es muy libre de explotar por sí o por terceros su patente, pues en este caso al no haber concurrido una dirección o encauzamiento ni desarrollarse el trabajo en una dirección previamente señalada no existe relación que lo ligue con su patrón. (Artículo 3o. de la Ley de la Propiedad Industrial). Aunque cabe hacer la observación de que estas situaciones son verdaderamente excepcionales". Comentario interesante es el que hace el Sector patronal al tocar el artículo 165 relativo a la falta de una disposición adecuada para el caso de que un trabajador cambie de empleo y aporte conocimientos obtenidos en el anterior, que inclusive le permitan llegar a medidas de perfeccionamiento o a procesos patentables. También aclara ese Sector que ni la fracción IX del artículo 51 ni la XIII del 138, prevén esa situación. Pensamos que esta reglamentación es sumamente compleja, debido al sinnúmero de interpretaciones a que podría prestarse, sobre todo ¿en qué caso y hasta qué punto se puede determinar que una medida de perfeccionamiento tal como el de cambiar de ubicación una máquina puede llegar a ser un proceso patentable? Para concluir, el

Sector patronal propone la supresión del artículo 165 del Anteproyecto, a fin de que todo lo relacionado con la materia se rija por las disposiciones ya existentes de la Propiedad Industrial. No concordamos con este criterio, puesto que si bien es cierto que de acuerdo con los derechos de propiedad intelectual o industrial existen disposiciones relativas, también es cierto que es necesario que se establezca esa protección dentro de la Ley Federal del Trabajo respecto de las relaciones obrero-patronales, de tal manera que sean complementarias de las ya existentes.

Capítulo V

Trabajo de las mujeres y de los menores

Ni el Sector sindical ni el patronal hacen objeción alguna a este artículo 166 (a.l.f.t.), excepción hecha del comentario sindical que a la letra dice: "El desarrollo político socio-económico del país, reclama el esfuerzo de todos sin distinción de sexo; además que con la mexicanización y modernización de la industria se ha generado para el sexo femenino una ampliación en su radio de actividades que antes eran de imposible ejecución para ellas; pero ahora están a su alcance. Partiendo del punto de vista que la familia descansa en la mujer, es necesario tomar medidas de protección en sus relaciones de trabajo.

El Sector patronal sugiere que el texto del artículo 167 (a.l.f.t.) debe limitarse exclusivamente a lo que establece la fracción II del artículo 123 inciso a) de la Constitución; en cambio el Sector sindical propone una serie de reformas, y que son las siguientes, dentro de la fracción II: substituir su texto por el siguiente: "Trabajos cuya realización están en contra o dañen su condición e integridad de mujer". Como se puede observar, en esencia, tanto el Anteproyecto como la sugerencia del Sector sindical tienden a tratar de adecuar y adaptar lo más posible la

protección a la mujer. Pensamos que cualquiera de los dos textos son correctos, siempre y cuando el Sector patronal comparta el espíritu de protección que tanto el Anteproyecto como el Sector sindical pretenden dar a la disposición que se comenta.

Respecto de la fracción VI de este artículo 167, el Sector sindical sugiere que se excepcionen, como trabajos prohibidos a mujeres en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche, a aquellas que trabajen en hoteles, cafés, restaurantes, hospitales, teatros, farmacias, confiterías, cinematógrafos, etc.; y al efecto hace el siguiente comentario: "Es evidente el espíritu de la Ley, que desea proteger a las mujeres trabajadoras, pero el trabajo de ellas en algunos lugares de los mencionados en el texto que se propone es necesario; por ejemplo: en hoteles, porque es imposible pretender que las huéspedes, mujeres, sean atendidas por hombres; y en los otros lugares es una necesidad social. A mayor abundamiento hemos de manifestar, que mientras la Ley Federal del Trabajo prohíba la labor de las mujeres después de las 10 de la noche en establecimientos comerciales, en el Reglamento de labores peligrosas e insalubres para mujeres y menores que ha recogido esta labor social, se dice necesidad social; lo permite y lo establece en su artículo 20, prohibiéndoselo sólo para menores hombres y mujeres de 16 años de edad. Respecto del artículo 168 (a.l.f.t.), en donde se enumeran las labores peligrosas, en su fracción I dice: "El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento" y que el Sector sindical propone sea substituído por el siguiente: "El engrasado, limpieza, revisión y repara-

ción de máquinas cuyo movimiento implique peligrosidad”.

No vemos la necesidad de repetir, como lo hace el Sector sindical en su proposición, el término peligrosidad, puesto que ya lo está enunciando el artículo como labores peligrosas, y esto daría pie a poder interpretar, en un momento dado, que el movimiento de determinada máquina no implica peligrosidad”. Ahora bien, creemos que es más completa la definición del Anteproyecto, ya que menciona el término mecanismos que es más extensivo y por lo tanto más proteccionista.

El artículo 169 (a.l.f.t.) define lo que se considera como labores insalubres. El Sector sindical propone una adición dentro de la fracción III y que consiste en agregar: “y toda operación cuyo desarrollo o ejecución produzca radiación ionizada. Creemos que debería tomarse en cuenta esta sugerencia, puesto que en la actualidad y con el adelanto de la técnica y la electrónica, cada día es más común el empleo de máquinas que producen radiaciones, y es necesario que las disposiciones legales se dinamicen y vayan acordes con los adelantos contemporáneos.

El Sector patronal sugiere la creación de un artículo 169 bis, y al efecto dice que en la definición de labores insalubres que establecen los artículos 168 y 169, se impone una revisión, dados los términos de amplia generalidad que ahí se establecen.

En relación al artículo 170 (a.l.f.t.), que es la excepción del artículo 167 fracción IV (a.l.f.t.), el

Sector sindical, justificadamente, pretende que se suprima la última parte del mencionado artículo, y que dice: "Tampoco regirán las prohibiciones del artículo 169 para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente". Y al efecto expresa el siguiente comentario: "Es absurda la salvatura que se ha impuesto y pretende seguirse imponiendo como medida protectora a las mujeres en general, cuando a satisfacción de las autoridades se han adoptado las medidas necesarias para proteger la salud. Consideramos que no obstante haberse tomado esas medidas, no desaparece el peligro señalado en los artículos anteriores, así como la insalubridad. Pero que las técnicas, universitarias o con cargos directivos y experiencia, pueden estar a salvo de esta prohibición". Por su parte el Sector sindical opina que debe tomarse en cuenta, para los efectos de este artículo 170, la realidad de ciertos servicios públicos y servicios al público. Acertada es esta observación, ya que pudiera darse el caso de una mujer que diera servicio nocturno como conductora de un automóvil de alquiler perteneciente a un sitio de automóviles.

En el artículo 171 (a.l.f.t.), donde se prohíbe el servicio extraordinario a las mujeres y que en caso de violación al mencionado precepto, se aplicará lo dispuesto en el 2o. párrafo del artículo 72 (a.l.f.t.), el Sector patronal hace la siguiente observación: "La prohibición de carácter absoluto que establece el artículo 171, en los términos de la fracción XI parte final del artículo 123 Constitucional, no puede tener como consecuencia un pago de 200 por ciento del

salario, supuesto que lo importante es que no se lleve a cabo el trabajo y no que se legalice mediante la duplicación de la cantidad fijada por la propia Constitución". Por su parte el Sector sindical propone el siguiente texto: "Cuando las mujeres tengan que desempeñar trabajos en tiempo extraordinario, este tiempo será cubierto en los términos del artículo 72". Opinamos que el texto correcto es el del Anteproyecto, ya que está prohibiendo de acuerdo con la Constitución (Art. 123 XI) el desempeño de servicios extraordinarios a las mujeres; y por otra parte se establece, a manera de compensación para la trabajadora, el pago de un 200 por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada cuando se viole esa disposición, aclarando que esta carga para el patrón es sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

A la fracción IV del artículo 172 (a.l.f.t.) el Sector sindical propone se le haga la siguiente adición: "en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa". Oportuna nos parece esta sugerencia sindical, ya que sobre todo en el período de lactancia, de que habla la fracción IV, es necesario que las madres tengan, dentro de esos dos lapsos extraordinarios de media hora por día, en lugar adecuado e higiénico, para amamantar o dar de comer a sus hijos.

En la fracción V de este artículo 172, en donde se habla de que en los períodos de descanso a que se refiere la fracción II (seis semanas anteriores y seis posteriores al parto) percibirán su salario íntegro; en los casos de la prórroga mencionada en la fracción III (antes o después de las seis semanas posteriores

o anteriores al parto en caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto), tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de 60 días, opina el Sector sindical que en estos casos de prórroga tengan derecho al permiso con igual salario, o sea, el salario íntegro. Si bien es cierto que la maternidad exige una protección especial, así como el que va a nacer como el que ya nació, creemos que no es aconsejable desde el punto de vista económico crear más cargas al patrón en ese sentido, ya que eso repercutiría en perjuicio de las mismas trabajadoras, puesto que el patrón, sabedor de estas cargas legales, evitaría dentro de sus empresas el empleo de mujeres. Por lo tanto, pensamos que los términos que establece el Anteproyecto son los más adecuados.

Acertada es la observación que hace el Sector patronal respecto a que debe precisarse en la fracción VI del artículo 172 que el derecho de regresar ahí establecido está sujeto a la condición de que: "como consecuencia del alumbramiento hubiesen quedado impedidas para trabajar" tienen el derecho de regresar al puesto que desempeñaban, siempre y cuando no haya transcurrido más de un año de la fecha de parto. También el Sector patronal hace la observación respecto a que debe concordarse este artículo 172 con el 56 de la Ley del Seguro Social. Asimismo respecto de la fracción VI antes mencionada del artículo 172 (a.l.f.t.)d.), el Sector sindical opina debe prohibírseles a las madres trabajadoras (antes y después del parto) laborar horas extras. Pensamos, y de acuerdo con lo expuesto al tratar el artículo 171 (a.l.f.t.), que como compensación para la madre trabaja-

dora, en caso de ser violado este artículo por parte del patrón, se establezca el pago de un 300 por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

El Sector sindical propone que dentro del artículo 173 se agregue "las salas de cuna", como servicios prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social; y al efecto hace un interesante comentario: "Es de urgente necesidad reformar y ampliar la Ley del Seguro Social, y que sea efectivo lo dispuesto en la legislación y se cumpla con la política social que lleva el régimen. Al sugerir la creación de Salas de Cuna, junto a las guarderías, para los hijos de las mujeres que trabajan y para algunos trabajadores que han quedado viudos, con hijos menores, sobre todo de las mujeres que trabajan fuera del hogar familiar, partimos del punto que hay que colaborar con la mujer madre que trabaja fuera de su hogar en la solución más práctica del problema, que es el cuidado de los hijos durante las horas de trabajo, ya que el rendimiento de las obreras depende de la seguridad que tenga de haber dejado a sus hijos en buenas manos y, de una manera general, las salas de cuna y las guarderías infantiles ofrecen seguramente las mayores garantías de que los niños estarán cuidados racionalmente, en locales limpios y con las debidas condiciones de higiene, seguridad y salubridad, al mismo tiempo que recibirán la alimentación más sana y conveniente".

Justa, a nuestro modo de ver, es la observación hecha por el Sector sindical respecto de la modifica-

ción que sugiere relativa al artículo 174 (a.l.f.t.), y que consiste en que cuando habla este artículo del número de sillas o asientos a disposición de las madres trabajadoras, debiera hablar únicamente de las sillas “a disposición de las trabajadoras”.

Con este artículo 174 damos por terminado lo que quiere ser un estudio comparativo de la posición sindical y patronal de las relaciones individuales de trabajo. Aunque dentro de las relaciones individuales de trabajo se comprenden las de los trabajos especiales de que habla el Título Sexto del Anteproyecto, por nuestra parte no haremos ninguna observación al respecto por ser de naturaleza peculiar y específica.

Capítulo VI

Repercusiones económicas

Tratando de hacer un análisis objetivo respecto de las disposiciones del Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, en lo referente a las relaciones individuales de trabajo que tienen repercusión económica independientemente del criterio valorativo, y que debe de ser el avance del país, que está por encima de cualquier sector, podríamos enumerar las siguientes:

ARTICULO 67.—La jornada de trabajo deberá interrumpirse para conceder un reposo no menor de una hora, o dos de media hora, por lo menos, no pudiendo trabajarse más de 5 horas continuas.

ARTICULO 75.—.....

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

ARTICULO 80.—Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumen-

tará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

ARTICULO 84.—Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

ARTICULO 85.—Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patronos entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

ARTICULO 91.—Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

ARTICULO 140.—Están obligadas a proporcionar habitaciones a sus trabajadores:

I.—Las empresas agrícolas, industriales, mineras o de cualquiera otra clase de trabajo, situadas fuera de las poblaciones. Se entiende que las empresas están situadas fuera de las poblaciones si la distancia entre unas y otras es mayor de tres kilómetros o cuando, si es menor, no existe un servicio ordinario y regular de transportación para personas.

II.—Las mismas empresas mencionadas en la fracción anterior, situadas dentro de las poblaciones, cuando ocupen un número de trabajadores mayor de cien.

El Sector patronal ha manifestado que de aprobarse el Anteproyecto tal como aparece, frenaría el desarrollo de las empresas aumentando los costos de producción y los precios de los artículos de consumo. Que crea muchas y nuevas prestaciones económicas que forzosamente significarían un aumento en los costos de producción de las empresas.

Es verdad que algunas de las disposiciones antes enumeradas son una carga excesiva para el Sector patronal, según se asienta en la conclusión número 10 de esta tesis. No por esto pensamos que al trabajador no se le deben dar más y mejores prestaciones, pero siempre y cuando no menoscabe el desarrollo de nuestro país, para que éste, fortaleciéndose en su producción, pueda competir en el mercado internacional. A manera de ejemplo citaremos lo dicho por el señor Alberto Philippe, presidente de la Comisión Organizadora de la Convención Nacional de Comercio Exterior y que es lo siguiente: "En estos momentos los productos mexicanos están fuera del mercado internacional, por lo elevado de sus costos".

Es necesario hacer notar que la economía del país sigue un curso ascendente y que durante los últimos cuatro años las exportaciones mexicanas han aumentado en un 11%, según lo asentado por el señor Gui-

Ilermo Briones, presidente de la Asociación Nacional de Importadores y Exportadores.

Por las razones antes expuestas pensamos que es indispensable el diálogo sincero entre los diferentes sectores para lograr las mayores prestaciones laborales a los trabajadores, inclusive renunciando el Sector patronal a utilidades legítimas, pero no indispensables, con la finalidad de impulsar en la productividad a nuestra patria.

Tanto obreros como patronos no deben preguntarse qué es lo que el país va a hacer por ellos, sino qué es lo que van a hacer ellos por el país, como dijera el ilustre presidente John F. Kennedy.

Capítulo VII

Conclusiones

1—Al establecer el Anteproyecto el término justicia social, resulta sumamente peligroso, puesto que se trata de una connotación vaga, amplia y doctrinaria que en la actualidad se menciona con frecuencia y que para cada Sector tiene un significado variable, puesto que no encaja dentro de un cartabón definido, y al efecto se transcribe la definición de lo que se entiende por Justicia Social en el Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas.

“Justicia Social.—Expresión tan divulgada como imprecisa, y habitual ya desde fines del siglo XIX. Para los partidos revolucionarios, por Justicia Social se entiende la implantación de sistemas socialistas o comunistas más o menos audaces; para los enemigos de estas tendencias, pero temerosos de la fuerza popular, por Justicia Social se acepta toda concesión mínima que halague a las masas sin comprometer gravemente el Statu Quo económico y de clases; para el liberalismo sincero o progresivo, la Justicia Social se condensa en el intervencionismo de Estado, tendencia propensa al reconocimiento de ciertas reivindicaciones.

ciones de los trabajadores, pero sin destrucción de las bases capitalistas de la sociedad burguesa. La amplitud de la frase, de moda en todos los regímenes políticos del siglo XX, se comprueba con sólo recordar que han declarado servirla y hasta realizarla desde totalitarios fascistas a totalitarios comunistas. Sin embargo, en apreciación serena, la Justicia Social parece situarse en la zona de enlace del liberalismo avanzado y del socialismo orgánico, con grados y variaciones de enumeración difícil por los muchos matices del pensamiento al respecto y de las partidas y grupos, que la propugnan”.

Pensamos que en su artículo segundo el Anteproyecto al mencionar que el trabajo es un derecho y un deber sociales, está incluyendo el término doctrinario que va de acuerdo con el espíritu proteccionista de la Ley, máxime que dentro de ésta, únicamente se establecen mínimos de garantías sociales y las cuales deben ser dignas y respetadas; y que como lo menciona el Anteproyecto, deben asegurar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Pero nos encontramos con el problema de que la Ley no establece qué es o debe entenderse por Justicia Social, únicamente la enuncia, y pensamos que al mencionarlo, el Anteproyecto se refiere al principio de la distribución equitativa para la clase trabajadora de las garantías sociales mínimas establecidas por la Ley, sin dejar de reconocer que con ésto no se está logrando la justicia social, pero sí dando los lineamientos generales para la aplicación de la misma a través de toda la organización laboral, sindical y legislativa. Que de acuerdo con la dinámica del Derecho Laboral tendrán que ir mejorándose las garantías so-

ciales hasta lograr un total equilibrio entre la clase trabajadora y la patronal respecto del aseguramiento de la primera en sus condiciones de vida, dignificando el trabajo en todas sus manifestaciones, como quedó asentado en la séptima conferencia de Montevideo.

A pesar de los argumentos antes expuestos, que es a nuestro criterio lo que entendemos por justicia social, y sabiendo que la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la justicia, no compartimos definitivamente como lo hemos asentado al tratar el artículo segundo del Anteproyecto la idea de incluir el término doctrinario de justicia social dentro del cuerpo de articulado del Anteproyecto, pero sí apoyamos la idea de que este concepto prevalezca dentro de la exposición de motivos, como ha prevalecido siempre el espíritu de justicia social desde la Asamblea Constituyente de Querétaro, a través de nuestra Legislación vigente de 1931 y ahora quedar más adecuado en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

2—El Anteproyecto a la Ley Federal del Trabajo no limita el concepto “intermediario” (y que de acuerdo con el derecho común es aquel que hace o sirve de enlace o mediador entre dos o más personas y más especialmente entre productores y consumidores) para las empresas que contraten obras o servicios. Puesto que como se menciona al comentar el artículo 14 del Anteproyecto, se consideran intermediarias aquellas empresas que contraten obras o servicios cuando no cuenten con elementos propios suficientes y proporcionados a su importancia. Pensamos que el condicionar los elementos suficientes y proporcionados para determinar la relación laboral, va en contra de los mismos principios establecidos por este ordenamiento, puesto que al establecerse la relación laboral quien contrata en nombre propio debe considerarse patrón, y la otra parte trabajador, y el primero debe responder hasta el monto de sus elementos.

Pensamos que este criterio para determinar como intermediarias a las empresas que contraten obras o

3—Es un adelanto técnico la distinción que hace el Anteproyecto respecto a la diferencia que se establece entre empresa y establecimiento. Lo consideramos así, y de acuerdo con el pensamiento de Cabanellas esta diferencia reside en que aun aplicadas a un mismo organismo, las nociones de establecimiento y de empresa son distintas. La de establecimiento ofrece un elemento técnico: el cumplimiento de una actividad productora; mientras que la de empresa se une al fin económico que el contratista pretende alcanzar. La empresa se caracteriza por la **independencia jurídica y económica** respecto del establecimiento.

Es común en muchas empresas, digamos un Banco con sucursales, que la relación de trabajo se establezca entre la empresa y el trabajador, y no entre la sucursal (que en este caso sería el establecimiento) y el trabajador. En la práctica se observa que los empleados de esas sucursales no establecen la relación de trabajo en la misma sucursal siempre, sino que son removidos constantemente.

4—Es fundamental el cambio del concepto “contrato de trabajo” por el de “relación de trabajo” a nuestro juicio más acertado.

Es cierto que los civilistas no concuerdan con esta denominación, puesto que han tratado de asimilar el contrato de trabajo a la teoría del arrendamiento (Planiol), a la de la compraventa (Carnelutti), a la de contrato de sociedad (Chartelan), a la del mandato (Teoría Romana) y otros tratadistas al contrato adhesión, según lo apunta el Dr. Mario de la Cueva en su obra *Derecho Mexicano del Trabajo* y quien a la vez demuestra con argumentos civilistas que no es posible lograr esta asimilación. Posteriormente se llega a la conclusión de que el contrato de trabajo es un contrato propio con características diferentes, y desde el punto de vista meramente formal se logra encontrar el concepto de contrato individual de trabajo. Pero este punto de vista no opera en la realidad, primero porque si bien es cierto que los contratos se perfeccionan por el acuerdo de voluntades y en los contratos civiles para el caso de incumplimiento es

posible solicitar la ejecución forzosa, para que el contrato de trabajo surta sus efectos jurídicos laborales es necesario forzosamente que el trabajador inicie la prestación del servicio. Luego, lo que determina la obligación jurídica obrero-patronal respecto del llamado contrato, no es el acuerdo de voluntades sino el cumplimiento de la obligación, o sea el establecer la relación laboral. No quiere decir esto que sea inútil el acuerdo de voluntades, ya que como lo establece la propia Ley existe la responsabilidad civil para el caso de incumplimiento.

Por eso es interesante distinguir, como lo apunta el doctor Mario de la Cueva, la diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo. Más adelante y siguiendo el pensamiento del maestro de la Cueva se puede establecer que el acuerdo de voluntades es un elemento previo a la formación de la relación de trabajo por cuanto se refiere a los trabajadores domésticos y los de la pequeña industria, no siendo así con los de la gran industria, ya que en muchos casos la voluntad del patrón está substituída por la del sindicato, de acuerdo con la cláusula de inclusión, y en caso de divergencia entre el sindicato y el patrón; quien decide es la autoridad del trabajo.

Puede entonces concluirse que para las relaciones colectivas de trabajo, la única voluntad indispensable para establecer la relación laboral es la del trabajador.

También debe concluirse que de acuerdo con la doctrina civil, el llamado contrato de trabajo no encaja dentro de sus lineamientos, puesto que tiene

características propias y diferentes de una realidad dinámica laboral.

Por lo tanto, el Anteproyecto toma como base la idea de la relación de trabajo, y que se entiende cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un servicio personal subordinado a una persona física o jurídica mediante el pago de un salario (Art. 20 a.l.f.t.) No por esto se elimina totalmente la idea del contrato como un acto que puede dar nacimiento a la relación de trabajo.

5—Concluimos como de mucha importancia la definición de “jornada de trabajo” establecida por el Anteproyecto.

Este concepto confirma una vez más el adelanto técnico de nuestra legislación laboral, habiendo superado el principio establecido en la convención de Washington en el año de 1919 y que era el del trabajo efectivo, entendiéndose esto como el tiempo en que el trabajador desarrolla de manera efectiva su energía de trabajo. La definición de jornada de trabajo establecida por el artículo 62 del Anteproyecto encuentra su fundamento en el artículo 75 de la Ley vigente y se viene a confirmar de acuerdo con el artículo 68 del Anteproyecto. Cabe hacer la aclaración de que el Dr. Mario de la Cueva en su Obra Derecho Mexicano del Trabajo, en el año de 1943 da la definición de lo que se entiende por jornada de trabajo, casi en los mismos términos del Anteproyecto, con la salvedad de que él menciona que el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrono.

Concluimos, por lo tanto, que el artículo 62 del Anteproyecto va de acuerdo y refleja la evolución de conceptos dentro del campo y la dinámica de nuestro derecho de trabajo.

6—Concluimos que con la distinción que hace el Anteproyecto respecto a los trabajadores discontinuos y los de temporada, relativa al período de vacaciones que les corresponde (artículo 81), se objetiva más adecuadamente las diferentes clases de trabajadores, ya que la Ley vigente no establece esa clasificación y a nuestro entender pensamos que al hablar de trabajadores discontinuos, se hace referencia a aquellos que prestan sus servicios dentro de una empresa cada vez que ésta los requiera, pero que pueden o no necesitarse durante algún tiempo, y por los de temporada debe entenderse aquellos que requiera la empresa cada determinado tiempo. Es verdad que el Anteproyecto no menciona cuál es la diferencia entre estos dos tipos de trabajadores. De ahí la oposición del Sector patronal, de que puede prestarse a confusión esta denominación. Posiblemente los términos que emplea el Anteproyecto se asimilen a los empleados por la Ley vigente acerca de los trabajadores eventuales y accidentales. Pero desde luego creemos que el hecho de crear clasificaciones dentro del Anteproyecto respecto de las diferentes clases de

los trabajadores, no es más que el tratar de adecuar más próximamente las normas de trabajo con la realidad laboral.

7—Concluimos que siguiendo los lineamientos del derecho laboral, va de acuerdo con el espíritu del Anteproyecto la nueva definición del salario, que debe entenderse como la retribución que está obligado a pagar el patrono al trabajador a cambio de su trabajo. Puesto que si la Ley vigente, al definir el salario hace referencia al contrato de trabajo, al quedar en el Anteproyecto substituído por el de relación de trabajo, lógicamente no puede subsistir este concepto:

PRIMERO.—Porque al quedar, implicaría el desconocimiento del término relación de trabajo.

SEGUNDO.—Porque es elemental uniformar los conceptos con un mismo criterio.

TERCERO.—Porque de acuerdo con la realidad, el salario se hace exigible como tal, a través de la relación de trabajo y no necesariamente del contrato de trabajo.

Por lo tanto, pensamos que este nuevo concepto de salario va más de acuerdo con la evolución que sufre constantemente el derecho laboral.

8—Concluimos que dentro del Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo persiste el error en cuanto a no distinguir, para los efectos de compensación, descuento o reducción, a los salarios mínimos generales y los profesionales.

Como lo hemos apuntado en el texto de esta tesis, existe diferencia de criterios entre el Sector patronal y obrero, pero más aún entre el mismo Sector oficial, concretamente entre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aduciendo cada una sus argumentos respecto a esta diferencia de criterios, mismos que ya han sido reproducidos al tratar este punto.

Es verdad que es un principio de derecho el que dice “donde la Ley no distingue no se debe distinguir”; por lo tanto pensamos que a ningún salario mínimo, llámese profesional o general, puede hacerse descuento alguno; claro está, excepto los que la misma Ley establece.

Creemos que, a pesar de los argumentos citados, es necesario modificar o adicionar el artículo relativo del Anteproyecto en el sentido de dejar claramente establecido que los salarios mínimos generales y profesionales no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 114, fracción V (a.l.f.t.)

9—Concluimos que respecto al reparto de utilidades, las disposiciones contenidas dentro del articulado del Anteproyecto serán más efectivas; puesto que dentro del mismo se establecen los siguientes requisitos fundamentales para la equitativa repartición de las utilidades:

En la Ley vigente únicamente se establece la obligación patronal de poner en conocimiento del trabajador la declaración anual del Impuesto sobre la Renta.

En el Anteproyecto, además de la declaración anual, el trabajador debe conocer de todos sus anexos, a saber (según el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta).

El de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (Anexo núm. 1).

El estado contable (Anexo núm. 2).

La distribución de cuentas de resultados en conceptos de deducción fiscal (Anexo núm. 3).

Los pagos por intereses, dividendos, regalías y otros (Anexo núm. 4).

El estado de producción y venta de empresas industriales, o bien el estado de costo de lo vendido de empresas comerciales (Anexo núm. 5).

Conciliación de sueldos y salarios pagados (Anexo núm. 6).

El estado de depreciación (Anexo núm. 7).

Estado de amortización (Anexo núm. 8).

Amortización de pérdidas y operación de ejercicios anteriores (Anexo núm. 9).

Otros ingresos acumulables (Anexo núm. 10).

Inventarios (Anexo núm. 11).

Anexo de datos generales (Anexo núm. 12).

Como es de observarse, de acuerdo con la enumeración de los anexos que anteceden, los trabajadores están en posibilidad de conocer si tienen derecho a una mayor cantidad, o si lo manifestado por los patronos en la declaración y sus anexos es lo correcto.

Por lo tanto, concluimos que la norma establecida por el Anteproyecto es indispensable que persista, ya que sin el conocimiento de los anexos es

imposible determinar el estado financiero de la empresa, máxime que estos anexos no contienen datos secretos que no puedan ponerse en conocimiento de los trabajadores.

Se reafirma también el Derecho Obrero de ir a la huelga cuando se nieguen los patronos a efectuar el reparto. Derecho que ya se encuentra consignado dentro de nuestro texto constitucional, como lo afirma el Lic. Salomón González Blanco (Excélsior, martes 18 de febrero de 1969).

Con todas estas disposiciones, concluimos, se ha logrado un avance considerable en cuanto a repartir equitativamente las utilidades que en derecho corresponde a los trabajadores.

10—Concluimos que dentro del Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo se establecen cargas económicas excesivas para el Sector patronal, teniendo como consecuencia un frenamiento en el desarrollo industrial del país y un aumento en los costos de producción.

No con esto queremos decir que al trabajador se le resten prestaciones; pero sí que se debe tener en cuenta la situación de nuestro país y no apartarse de las realidades económicas actuales.

A nuestro juicio, las disposiciones que imponen cargas excesivas para el Sector patronal son las siguientes:

PRIMERA.—La obligación patronal respecto de pagar a los trabajadores una prima de un 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo para los trabajadores que laboren el día domingo (Art. 75 a.l.f.t.)

SEGUNDA.—El aumento en el período de vacaciones, según se asienta en el segundo párrafo del artículo 80 (a.l.f.t.)

TERCERA.—A la prima de un veinticinco por ciento a que tienen derecho los trabajadores sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones (Art. 84 a.l.f.t.)

CUARTA.—Las que establecen la obligación patronal de construir habitaciones para los trabajadores (Capítulo III a.l.f.t.) y que a nuestro juicio es la más importante y gravosa carga económica para el Sector patronal, puesto que frena el desarrollo económico del país, ya que la rentabilidad de dicha inversión colocada en cualquier financiera, es mayor a las rentas que autoriza la Ley pueden cobrarse a los trabajadores.

Que es una función propia del Estado o de las instituciones sociales.

Que de aprobarse estas normas traería aparejado el encarecimiento de la mano de obra industrial, distrayendo fondos destinados a otras actividades industriales, restringiendo la energía y retrasando la posibilidad de que los productores nacionales compitan en el extranjero.

Que existen en el país capitales suficientes como para solucionar este problema, sin necesidad de que la carga repercuta en el Sector patronal.

Es necesario adecuar a las realidades actuales las cargas que el Sector patronal puede soportar para pasar de la etapa del subdesarrollo a la del desarrollo, creando las fuentes de trabajo que requiere nuestro país y que en la actualidad son de 800 mil anuales, según cifras que arrojan las últimas estadísticas. De acuerdo con lo asentado en la VI mesa redonda del derecho del trabajo, la total aprobación de las prestaciones obreras establecidas en el Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo traería como consecuencia el aumento de un 55% del costo de la mano de obra.

Que desde el punto de vista jurídico es inconstitucional, puesto que la Ley Fundamental establece la obligación dentro de la fracción XII del artículo 123 de proporcionar habitación a los trabajadores, mas no la establece de construirse las.

11—Concluimos que el Anteproyecto concordando con el espíritu proteccionista a la clase trabajadora, y que es aquella que presta un servicio subordinado, ha dedicado su capítulo V a la protección que se otorga a las invenciones de los trabajadores y que viene a complementar acertadamente las disposiciones relativas de la Ley de la Propiedad Industrial.

12—Concluimos que el tutelaje que las disposiciones del Anteproyecto ejercen sobre las mujeres trabajadoras, no debiera ser tan rígido, puesto que redundaría en perjuicio de las mismas.

Citamos como ejemplo la prohibición de realizar trabajos después de las diez de la noche en hoteles, hospitales, farmacias, etc.

Ya que determinados trabajos es indispensable sean realizados por trabajadoras. El hecho de prohibírselos únicamente dará lugar a que en los lugares donde puedan ser sustituidas por varones, así se hará; en cambio aquellas labores en donde no pueden ser sustituidas se propiciará la violación de las normas laborales.

13—Finalmente concluimos que el Anteproyecto es una manifestación y reflejo del avance y la técnica laboral, que es eminentemente proteccionista de la clase trabajadora, como lo es el derecho del trabajo.

Que se han incluido dentro de sus preceptos mayores derechos obreros y sindicales obtenidos a través de las fuentes del derecho laboral, y que es necesario una amplia discusión por parte de los sectores oficial, obrero y patronal respecto de los puntos en que hay divergencias, con el fin de llegar a otorgar a los trabajadores nuevos beneficios equilibrados, sin incurrir en exageraciones, tomando en cuenta la realidad de nuestro país y las metas que se propone alcanzar en el consorcio de las naciones desarrolladas.

**Bibliografía y Legislación
consultada**

ANTEPROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
México 1968.

**BREÑA GARDUÑO FRANCISCO, LIC.—Los sujetos del Derecho Labo-
ral.—Ponencia presentada en la V Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo.**

CABANELLAS GUILLERMO.
Diccionario de Derecho Usual.
Ediciones Arayú, Buenos Aires, Argentina 1953.

CAVAZOS FLORES BALTASAR.
Mater et Magistra y la evolución del Derecho del Trabajo.—Apuntes.
México 1967.

CONSTITUCION POLITICA MEXICANA.
Ediciones Andrade, S. A.
México 1964.

CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION.
Ediciones Andrade, S. A.
México 1967.

CODIGO DE COMERCIO.
Ediciones Andrade, S. A.
México 1968.

COLIN CARLOS, LIC.

Opinión sobre el Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo.
México 1968.

CODIGO CIVIL.

Ediciones Andrade, S. A.
México 1965.

DE LA CUEVA MARIO, DR.

"Derecho Mexicano del Trabajo".
Editorial Porrúa, 2a. Edición 1943.

DICCIONARIO ILUSTRADO DE LA LENGUA ESPAÑOLA.

Real Academia Española. Espasa Calpe, S. A. 1952.

ESCRICHE.

Diccionario de la Legislación y Jurisprudencia.
Librería de Bouret, París.

EUGENIO PEREZ BOTIJA.

Curso de Derecho del Trabajo.—Madrid, 1960.

INICIATIVA DE NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Enviada a las Cámaras por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz.
México 1969.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Ediciones Andrade, S. A.
México 1966.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

Ediciones Andrade, S. A.
México 1968.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Ediciones Andrade, S. A.
México 1965.

LEY DE INDUSTRIAS NUEVAS Y NECESARIAS.

Ediciones Andrade, S. A.
México 1965.

LEY ORGANICA DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Ediciones Andrade, S. A.
México 1966.

MEMORIA.—V MESA REDONDA SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO.—Confederación Patronal de la República Mexicana.—Septiembre de 1967.

MERINO ALCANTARA GUILLERMO, LIC.

Ponencia presentada en la V Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo. Derecho Individual de Trabajo.—La relación de trabajo y el contrato de trabajo.

OBSERVACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO.—Hechas por el Congreso del Trabajo, donde están afiliadas todas las Federaciones Nacionales del país y Sindicatos de trabajo. México 1968.

PAUL DURAND.

Aux frontières du Contrat. El de L'Institutionet Ed. 1944, I.

PUJOL DE PEDRO.

Diccionario de Jurisprudencia Económica y Legislación. Publicaciones Mundial. Barcelona 1931.

REGLAMENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Ediciones Andrade, S. A.
México 1966.

REGLAMENTO DE LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES PARA MUJERES Y MENORES.

Ediciones Andrade, S. A.
México 1966.

**Diversas fuentes de información
y material consultado**

ANALISIS.—Revista.— 27 de junio de 1968.

ANALISIS.—Revista.— 4 de julio de 1968.

BOLETIN de Información sobre el Seguro Social de la Coparmex núm.
87—Vol. 5 de 9 de junio de 1968.

DIARIO de Debates de 12 de diciembre de 1968, de la Cámara de
Diputados.

EXCELSIOR.—Periódico.— 14 de agosto de 1968.
3 de septiembre de 1968.
13 de diciembre de 1968.
14 de diciembre de 1968.
7 de febrero de 1969. (2a. edición).
9 de febrero de 1969.
10 de febrero de 1969
11 de febrero de 1969. (2a. edición).
12 de febrero de 1969.
18 de febrero de 1969.
21 de febrero de 1969.
22 de febrero de 1969.
22 de febrero de 1969.
25 de febrero de 1969.
15 de marzo de 1969.
18 de marzo de 1969.

EL DIA.—Periódico.—18 de febrero de 1969.

EL HERALDO.—Periódico.— 5 de febrero de 1969.
12 de febrero de 1969.
18 de marzo de 1969.

EL UNIVERSAL.—Periódico.— 11 de febrero de 1969.
19 de febrero de 1969.

EL SOL de México.—Periódico.—3 de septiembre de 1968. (2a. edición).

NOVEDADES.—Periódico.— 18 de febrero de 1969.

OVACIONES.—Periódico.— 7 de febrero de 1969. (2a. edición).

OFICIO 5, IV-000088 de la Dirección General de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

OFICIO 311-16530 de la Dirección General del Impuesto sobre la Renta.

REVISTA de la Comisión Internacional de Juristas.—Ginebra, junio 1968.
Vol. IX, núm. 1.