
FACULTAD DE DERECHO

U.N.A.M.

LAS VACACIONES, SU REGULACION LEGAL Y
CONVENCIONAL EN LA NUEVA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

T E S I S

Que para obtener el titulo de :

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

HILDA ESCOBAR HERNANDEZ

México, D. F.

1972





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

José Escobar López

Estela H. de Escobar

A MI HERMANA:

Blanca E. de González de Castilla

Esta Tesis fue elaborada en el Seminario de Derecho del Trabajo, a cargo del distinguido Dr. Alberto Trueba Urbina. Bajo la Dirección del Lic. Carlos Mariscal Gómez

INDICE

"LAS VACACIONES. SU REGULACION LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA NUEVA LEY FEDE RAL DEL TRABAJO".

PRIMERA PARTE

CAPITULO I.- "El Artículo 123 Constitucional".

- a) Génesis del Artículo 123 Constitucional.
- b) Su importancia.
- c) Concepto de vacaciones y descansos legales.

CAPITULO II.- "La Ley Federal del Trabajo".

- a) Antecedentes.
- b) La Ley Federal del Trabajo y sus reformas en materia de vacaciones.

SEGUNDA PARTE

CAPITULO III.- "Las vacaciones, su regulación legal y convencional -- en la Ley Federal del Trabajo Vigente".

- a) Etimología y concepto.
- b) Naturaleza.
- c) Su alcance, duración, reducción y remuneración.
- d) Descansos semanales y legales, su diferenciación.
- e) Las vacaciones en los contratos individuales, colectivo, contrato ley y en los trabajos especiales.

f) Ley Federal de los trabajadores al servicio del Es
tado.

CAPITULO IV.- "Violación a la ley e incumplimiento a las estipula--
ciones sobre vacaciones".

- a) Planteamiento del problema.
- b) Consecuencias de la violación de ese derecho.
- c) Su situación en la modificación, suspensión y ter--
minación de las relaciones de trabajo.
- d) Las vacaciones y las huelgas.
- e) Prescripción.

CAPITULO V.- "Comentarios a la Ley Federal del Trabajo".

- a) Doctrinas.
- b) Comentarios y críticas.
- c) Jurisprudencia.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

El propósito de haber escogido este tema se encuentra en el hecho de hacer un análisis de la calculación de las vacaciones a la luz de la Nueva Ley Federal del Trabajo, sería de utilidad no solamente personal sino para otras gentes que tengan esta inquietud y que el tema es por demás interesante e importante por tratarse de un derecho social que debe ser respetado no unicamente por el trabajador al cual está dirigido sino también por el patrón.

Recordar antecedentes del artículo 123 constitucional, los debates del constituyente, la forma en la que los luchadores como Heriberto Jara, Mújica y otros plasmaron en realidad el programa dentro del Partido Liberal Mexicano.

Destacar sucesos históricos frases y palabras de los constituyentes.

Hablaré en este trabajo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de los antecedentes de la misma y de lo que había en la anterior ley sobre vacaciones.

Señalaré los antecedentes sobre vacaciones y desde luego la violación a las mismas y sus posibles consecuencias, finalmente un comentario de la Nueva Ley de 1970. Cierro la investigación señalando una parte de la jurisprudencia ya establecida por tratarse de la ley de 1931.

INTRODUCCION

El propósito de haber escogido este tema se encuentra en el hecho de hacer un análisis de la calculación de las vacaciones a la luz de la Nueva Ley Federal del Trabajo, sería de utilidad no solamente personal sino para otras gentes que tengan esta inquietud y que el tema es por demás interesante e importante por tratarse de un derecho social que debe ser respetado no unicamente por el trabajador al cual está dirigido sino también por el patrón.

Recordar antecedentes del artículo 123 constitucional, los debates del constituyente, la forma en la que los luchadores como Heriberto Jara, Mújica y otros plasmaron en realidad el programa dentro del Partido Liberal Mexicano.

Destacar sucesos históricos frases y palabras de los constituyentes.

Hablaré en este trabajo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de los antecedentes de la misma y de lo que había en la anterior ley sobre vacaciones.

Señalaré los antecedentes sobre vacaciones y desde luego la violación a las mismas y sus posibles consecuencias, finalmente un comentario de la Nueva Ley de 1970. Cierro la investigación señalando una parte de la jurisprudencia ya establecida por tratarse de la ley de 1931.

C A P I T U L O I

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

a) Génesis del Artículo 123 Constitucional.

Los antecedentes del Artículo 123 Constitucional se deben de -- buscar en diversos ámbitos, lo mismo en los planes revolucionarios, - en las condiciones económicas del campo, como en los movimientos ---- obreros y en los altibajos de las luchas armadas. También estos ante- cedentes se deben de buscar en las diferentes legislaciones de los es- tados. En la Constitución de 1817, en el Código Penal de 1871, en las legislaciones de Jalisco, Veracruz, Estado de México, Yucatán, Coahu- la, pero todas ellas carecen de uniformidad, son en realidad desta--- llos de buena voluntad. El verdadero génesis del artículo al que nos referimos se encuentra en los debates del constituyente de 1917.

Pocas veces en la historia social y Política de México se han - puesto en juego ideas de la proyección de los artículos 27 y 123 con- titucionales, que muy a pesar de los legisladores de 1917 no han solu- cionado en forma definitiva los problemas que en un principio plantea- ron y que fueron su origen. Por tales motivos en el presente inciso - nos referiremos a los planes revolucionarios que fueron los anteceden- tes del artículo 123.

El plan político de mayor importancia es el del Partido Liberal Mexicano, cuya aparición corresponde al primero de julio de 1906, en el se exponen 52 puntos, no sin antes hacer un análisis de las condiciones sociales del pueblo mexicano. Firmaron dicho plan los siguientes revolucionarios: Ricardo Flores Magón, Presidente Juana Sarabia, Vicepresidente Antonio I. Villarreal, Secretario Enrique Flores Magón, Tesorero y vocales: Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalio Bustamanta.

"Todos los firmantes del mencionado plan figuraron en diversa forma en la Revolución Mexicana, no solamente como precursores, sino como actores de primera línea; y las ideas que sostuvieron en su programa fueron defendidas por diversos congresistas de la Asamblea de Querétaro de 1916; y al expedirse la Carta Política de 1917, se convirtieron en artículos de la misma. Su influencia es innegable". (1)

Los autores manifestaron que su programa no era otra cosa que bases generales para la implantación de un sistema democrático, las consideraron como aspiraciones del pueblo y que respondían a graves y urgentes necesidades de la patria. Hicieron una fuerte crítica de las condiciones del trabajador frente a las posiciones del capitalismo y lo expusieron con absoluta libertad; "En más deplorable situación que el trabajo industrial se encuentra el jornalero del campo, verdadero siervo de los señores feudales. Por lo general estos trabajadores tienen asignado un jornal de veinticinco centavos o menos, pero ni si---

(1) Moreno Daniel, "El Congreso Constituyente de 1916-1917". México, 1967. UNAM. Pág.6.

quiera este menguado salario perciben en efectivo".(2)

En su citado programa sostenían entre otros los siguientes puntos:

21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar medidas para que el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del trabajo máximo y salario mínimo.

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etcétera, a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operadores.

26. Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27. Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes del trabajo. (3)

(2) Naranjo Francisco. "Diccionario Biográfico Revolucionario". Imprenta Editorial Cosmo, México, 1953 (en el apéndice reproduce el plan)

(3) Naranjo Francisco. Op.Cit.

Como se puede observar los revolucionarios trataron sobre todas las cosas de liberar a los trabajadores y a los campesinos, desde luego podríamos decir que a cincuenta años de distancia aun siguen siendo los trabajadores y los campesinos la principal preocupación de los gobernantes que socarronamente relegan los problemas -- que originan los trabajadores y los mismos campesinos. La explosión demográfica no puede ser obstáculo, consideramos que los contrarios de estas circunstancias obligan a los gobernantes actuales a ser -- más sinceros ante los problemas del país.

Es importante para nuestro trabajo señalar el Plan de San Luis Potosí, obra de Francisco I. Madero fechado el 5 de octubre de 1910. En este plan Madero propugnaba la no reelección, el sufragio efectivo. También la restitución de los terrenos a los pequeños propietarios. El Plan de San Luis fue eminentemente político por lo -- que no se trató las cuestiones agrarias y del trabajo sólo en una parte muy ligera, pero fueron los movimientos obrero como la huelga de Cananea, Sonora, Río Blanco, la huelga ferrocarrilera y la huelga de Tizapán las que motivaron una legislación prudente en los debates del Constituyente de 1917. Por su interés citaremos brevemente los hechos ocurridos en los anteriores movimientos.

En junio de 1906 estalló la huelga de Cananea, Sonora, más de diez mil trabajadores se lanzaron a la lucha llevando como únicas -- armas las piedras en contra de los fusiles de los extranjeros que -- administraban la mina, sus dirigentes Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, fueron encarcelados en San Juan de Ulúa. Lo importante de la lucha de los obreros es que el mo

vimiento se dirigió a una compañía extranjera, resaltado el espíritu de lucha y la organización de los obreros. Las reclamaciones de los obreros fueron las siguientes:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I. La destitución del empleo del mayordomo.

II. El mínimo de sueldo del obrero será de cinco pesos, con --- ocho horas de trabajo.

III. En todos los trabajos de la Mina de Cananea, se ocuparon el setenta y cinco por ciento de los mexicanos y el veinticinco por --- ciento de los extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitu-- des de los segundos.

IV. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes. (4)

Desde luego la empresa no aceptó las demandas de los obreros, de lo contrario solicitó al gobierno la fuerza pública. Los emplea-- dos de la empresa adelantándose y obrando por iniciativa propia die-- ron muerte a varios trabajadores. Esta conducta fue aprobada por el Presidente Porfirio Díaz. Finalmente los obreros resultaron derrota-- dos y sus principales dirigentes fueron encarcelados.

Otra de las huelgas que determinó se consideraron una nueva si

(4) Díaz Cárdenas León. "Cananea, primeros brotes del sindicalismo". México, 1936. Pág.46

tuación para los trabajadores fue la huelga de Río Blanco. En ella los huelguistas se vieron en muy difícil situación. El arbitraje se sometió al General Díaz quién dio su fallo en contra de los obreros dándoles hasta el día 7 de 1907 para regresar a sus puestos o de lo contrario se les tomaría como conspiradores. Decepcionados los trabajadores se lanzaron sobre las tiendas de rayas y casas de empeño propiedad de los españoles y franceses que ahí vivían. Esta situación provocó la agresión del gobierno quién dió muerte a jornaleros en número abrumador. John Kennet Turner, quién después hace un relato de los hechos lo describe en la siguiente manera:

"Yo no se cuantos mataron, pero en la primera noche, después que llegaron los soldados, vi dos plataformas del ferrocarril repletas de cadáveres y miembros humanos apilados. Después de la primera noche hubo muchos muertos más. Esas plataformas fueron arrastradas a un tren especial y llevadas rápidamente a Veracruz, donde los cadáveres fueron arrojados al mar para alimento de los tiburones".(5)

Todavía hay un dato más revelador, que aterra por su objetividad; los obreros de la región de Río Blanco, en las fábricas a la que hemos aludido, se aproximaba a la cifra de siete mil. Cuando -- las actividades se comenzaron a normalizar, el número de los que se presentaron a trabajar era un poco superior a cinco mil. Lo que indica las bajas sufridas no solamente por la muerte, sino los heridos, los prisioneros o los que prefirieron emigrar ante las persecu

(5) Turner John Kennet, "México Bárbaro". México, 1965. Pág.38

siones.

Finalmente relataremos brevemente la huelga de los ferrocarrileros. Este gremio es uno de los que antes y hoy en día tienen más conciencia de clase que llegó a integrar lo que se llamó la Gran Liga de Trabajadores Ferrocarrileros, la huelga se refiere al sistema que integraba el Ferrocarril Nacional y hacia su travesía de México D.F. a Laredo, Texas. Al iniciar la huelga tanto las autoridades de San Luis Potosí como el propio Presidente Díaz amenazaron con los hechos ocurridos tanto en Cananea como en Río Blanco al dirigente - Félix Vera. A pesar de que la huelga se sostuvo con todo orden, sus dirigentes sabían que las amenazas las podrían sufrir, por lo que no hubo más remedio que levantarla y que los ferrocarrileros tornaran a trabajar.

Como se puede observar todos los anteriores hechos se fueron agregando a la conciencia de los revolucionarios que posteriormente tendría muy en cuenta todos los acontecimientos para plasmarlos en una legislación en la que no se cometieran tales arbitrariedades.

Después de que la revolución dejó un saldo sangriento se dejó el campo de batalla para cambiarlo por el escritorio de trabajo y - el 19 de septiembre de 1916, el Congreso Constituyente de los Estados Unidos Mexicanos, convocado por el Primer Jefe Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo quedó constituido.

Tomando su curso normal las discusiones sobre la nueva Constitución se llegó al artículo 5° en donde se provocó una discusión por la cual surgió la necesidad de crear un capítulo especial dedicado a

las relaciones obrero patronales. Al ponerse a discusión el dictámen de este precepto, un grupo de diputados, con el propósito de dar mayor trascendencia y amplitud a la materia de trabajo, presenta una moción suspensiva, en los siguientes términos:

"Los suscritos, diputados al Congreso Constituyente, pedimos a usted atentamente se digne hacer del conocimiento de esta honorable asamblea, la solicitud que hacemos para que sea retirado por la honorable comisión de reformas a la Constitución, el dictámen relativo al artículo 5°, de las que según entendemos no tendría inconveniente en ocuparse si se le da el tiempo necesario para ello". (entre otros firmaron Jara, Aguilar, Vega Sánchez, Martínez).(6)

Se interpela a la comisión y ésta acepta la moción suspensiva, y no sin antes que los adversarios de una mejor reglamentación y más garantías para la cuestión del trabajo, procuren evitarla. La idea de un capítulo especial para la materia laboral, se va abriendo paso, y cuando un diputado propone, al discutirse el artículo 9°, sobre la libertad de reunión, Mújica contesta a los asambleístas que pide las garantías para los obreros, incluso en el caso de que se unan para la huelga.

El 23 de enero se presentó un proyecto de dictámen, de gran significación, prácticamente puede decirse que las líneas fundamentales del artículo 123, han quedado trazadas, Desde luego el proyecto

(6) Diario de los Debates del Congreso Constituyente. 1916-1917. México, 1960. Tomo II, Pág.804

se refiere al Título VI del Proyecto de Constitución, "Del Trabajo y de la Previsión Social". El Proyecto de reforma del Primer Jefe Constitucionalista ha quedado a un lado y no se toma en cuenta, es en ese momento cuando los radicales darán cima a sus deseos, agregando un título que no figuraba en el proyecto original. Se presentan juntos, para las últimas discusiones, al artículo 5°, y la adición sobre el trabajo, en un proyecto que se elaboró en la casa del Ingeniero Pastor Rouaix. Señalan, los diputados proponentes, que se trata de las bases constitucionales para normar la legislación del trabajo, de carácter económico en la República.

Después de breves consideraciones, apuntan que solucionar los problemas relacionados con el contrato de trabajo han sido una de las aspiraciones legítimas de la Revolución, por lo que se debe dar satisfacción amplia a las necesidades de la clase trabajadora. La finalidad es armonizar los encontrados intereses del capital y del trabajo por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos de la producción.

Ante la necesidad de llenar el vacío existente de nuestro código, se debe definir la naturaleza de nuestros códigos, se debe definir la naturaleza del contrato de trabajo. Luego se agrega un punto que ha sido capital, a partir de esa fecha, en la evolución constitucional y económica de México; así se manifiesta en el Diario de los Debates: "En consecuencia, es incuestionable el derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato, hará fijando la duración mínima que debe tener como límite, ahora señalando la retribución máxi

ma que ha de corresponderle; ya sea por la unidad de tiempo o en proporción de la cantidad o calidad de la obra realizada, tanto para -- que en el ejercicio del derecho de libertad de contratar, no se exceda con perjuicio de su salud y agotamiento de sus energías, estipu-- lando una jornada superior a la debida, como que tampoco se vea por la miseria, a aceptar un jornal exiguo". (7)

Se hace hincapié en la necesidad de asociarse, reconocida como derecho natural del hombre, y que no hay casos de mayor necesidad de agruparse, como en los trabajadores. Se reconoce como uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento de los trabajadores, cuando los patronos no acceden a sus demandas, el derecho a la huelga. - Como novedad apuntan, tomando en consideración de los obreros ante-- riores a la Revolución, con las tiendas de raya y las deudas de generación en generación, que como elemental reparación justiciera, aun-- que sea tardía no sean reconocidos semejantes créditos. Así es como ahora se presentan el artículo 5° con su adición sobre trabajo y previsión social, que abarca fracciones.

En los actuales tiempos para nadie es desconocido que la acti-- tud de las fuerzas de izquierda fueron determinantes en la asamblea de Querétaro, interpretando la comisión que se encargó de redactar - este título fielmente los deseos y sentir la de las mayorías, para - ellos lo más importante fue proteger a los trabajadores que sin em-- bargo y a pesar de los esfuerzos de los revolucionarios del Consti--

(7) Diario de los Debates. Tomo II.

tuyente de Querétaro no se han hecho realidad por razones que a diario se conocen.

En la Convención de Querétaro se hace hincapié en la necesidad de asociarse, este es un derecho natural del hombre y desde luego -- son a los trabajadores a los que se les reconoce esta necesidad. También se habla del derecho de huelga cuando los patrones no acceden a sus demandas. Se hace una consideración a los obreros y jornaleros -- para las deudas de las tiendas de raya y las deudas de generación en generación ahí terminen, si entiendo esto como una elemental justicia reparadora.

"El dictámen sobre el título VI de la Constitución es quizás -- la mejor expresión de la actitud de las fuerzas de izquierda en la -- Asamblea de Querétaro; y la primera Comisión de Constitución puede -- decirse que interpretó fielmente el sentir de las mayorías, que sin duda estaba en el campo radical, a pesar de la mala fé de los renovadores. Acepta el artículo 5o. y hace la proposición concreta y clara de que la sección respectiva lleve por título: Del Trabajo y la Previsión Social, en virtud de que a una y a otra se refieren las disposiciones que contiene. Luego añade que le parece de justicia prohibir las labores insalubres o peligrosas a las mujeres y niños, así -- como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales. Con el rigor acostumbrado por la Primera Comisión de Constitución, el artículo puede decirse que ha sido depurado". (8)

Así pues es de vital importancia histórica el artículo 123 al

(8) Moreno Daniel, Op. Cit. Pág.46.

que nosotros brevemente nos hemos referido. Consideramos que nuestro tema se refiere a un capítulo más especializado de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia solo hemos remitido aspectos históricos para ubicarnos en nuestro tema. Sin embargo, es de vital importancia el artículo 123, y por tales razones haremos una reseña de lo que fue en su origen.

TITULO VI

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

En el artículo 123 encontramos: Declaraciones tutelares del trabajador sin distinción de sexo, edad, nacionalidad, reglas sobre prestación de servicios, así encontramos en las fracciones I, II, IV, XI e inciso "a" de la fracción XVII, la reglamentación de la jornada de trabajo.

Las fracciones I y II fijan como jornada máxima la de ocho horas en el día y siete en la noche, esta es la regla general.

Jornada y salario están íntimamente conectados, el tiempo de servicios siempre tiene relación con la remuneración, así nadie puede prolongar su jornada en detrimento de su persona, cuando se presten estos servicios serán considerados como extraordinarios y no podrán exceder de tres horas y de tres veces a la semana.

El inciso "a" de la fracción XVII autoriza la estipulación de jornada menor.

La fracción XI se refiere a la jornada extraordinaria, la cual deberá pagarse con el doble de lo que corresponde a la labor ordinaria.

Fracción IV, dice que existirán cuando menos un día de descanso

por 6 días de trabajo, las normas sobre la jornada máxima conservan - la salud y energía de los trabajadores, pero también se les garantiza una posición económica y con eso se establece el salario mínimo obligatorio.

El artículo 123, previene que los salarios mínimos han de fijar se por región, y revisarse en forma periódica; pues se entiende a las variables condiciones económicas de tiempo y de lugar.

Respecto al salario en general las reglas se encuentran en va- rias fracciones del 123, se dispone la fracción X que se pagará en mo neda de curso legal y queda prohibido efectuar el pago con mercan- cías, vales o cualquier otra cosa que sustituya la moneda, respecto - del pago del salario el inciso de la fracción XVII, no podrá exceder de una semana cuando se trate de jornaleros y parece dar a entender - que se aplica a los trabajadores que tienen fijado salario diario.

El artículo comprende medidas que han de proteger la percepción íntegra del salario por los trabajadores, queda prohibido el embargo el descuento de los salarios, el establecimiento de las tardas de ra ya, y la retención de los salarios por conceptos de multas, se esta- blece la preferencia de los créditos de los trabajadores en los ca- sos de concurso o de quiebra.

La tutela de un mínimo de derechos es indispensable, pero tam- bién se tiene que proteger la permanencia del trabajador, así la - fracción XXI impide al patrono el despido sin justificación o por ha ber ingresado en un sindicato o por tomar parte en una huelga, y de hacerlo el patrón quedará obligado a cumplir el contrato o indemnizar lo.

El obrero por la simple razón del tiempo de servicios adquiere derechos en la empresa, como son antigüedad y escalafón, y al dejar -- en ella su capacidad debe esperar por su trabajo la reparación adecuada.

El régimen mexicano es democrático y esto quedó impreso en instituciones del derecho del trabajo, mediante el principio de la igualdad de trato para los trabajadores, dice la fracción VII de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin diferencias por razón de nacionalidad, la igualdad de salarios es igualdad de tratamiento -- en todo trabajo, y en la totalidad de las condiciones de trabajo estipulado.

El derecho protector de las mujeres y de los menores mereció -- una especial consideración, se pensó garantizar especialmente la prestación de sus servicios porque es proteger el patrimonio físico y moral de la nación.

Las declaraciones tutelares del trabajador asociado son expresión del rápido desenvolvimiento de los derechos de asociación profesional y de huelga, frente a la idea de la empresa liberal. Se reconoció el derecho de asociarse tanto de los trabajadores como de patrones en defensa de sus intereses, también se hizo la reglamentación del -- contrato colectivo porque no se comprendería que se otorgara a los -- trabajadores el derecho de asociarse y de declarar las huelgas, sino pudieran obtener por esos medios la reglamentación del contrato colectivo.

La huelga es un derecho de la mayoría de los trabajadores frente a la minoría y frente al patrón.

Se reconoció como derecho las huelgas y los paros, el derecho de paro no existe en México y solo es posible cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo.

También encontramos declaraciones tutelares sobre jurisdicción del trabajo, pues no basta la protección de unos derechos estáticos del trabajador, es necesario garantizar esos derechos frente a la violación y al conflicto, así la declaración mexicana estimó que la justicia obrera constituya una unidad, y a este fin eligió a las juntas de conciliación y arbitraje como jurisdicción única para los conflictos de trabajo y las comisiones especiales para la fijación del salario mínimo y la participación de las utilidades, fracción IX. Las juntas de conciliación y arbitraje son los órganos estatales encargados de resolver los conflictos o diferencias entre el capital y el trabajo; son independientes del poder judicial.

Encontramos declaraciones sobre previsión social que comprenden las instrucciones y las normas destinadas a la educación elemental del trabajador y de su familia, a la formación profesional, a la colocación a la higiene y seguridad en los centros de trabajo y a proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas y al aseguramiento del trabajador contra las consecuencias de los riesgos derivados de la empresa.

Encontramos normas sobre integración del trabajo en la empresa que comprenden su democratización como manifestación concreta de ella, la participación de los trabajadores en los beneficios de la producción. Al trabajador no basta pagarle el valor intrínseco de sus servicios, hay que contemplar las utilidades de la empresa alcanzadas con la indispensable colaboración de los trabajadores, así se estable

ce la obligación de los patronos de conceder a sus obreros participación en las utilidades de la empresa.

Artículo 13. TRANSITORIO. Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo no hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios.

El dictámen anterior fue suscrito en la siguiente forma y fecha: "Sala de Comisiones. Querétaro de Arteaga, 23 de enero de 1917. Francisco J. Mújica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román, - L.G. Monzón".

Se presentó ante la Asamblea el expresado dictámen el martes 23 de enero; de conformidad con el reglamento interior de la Cámara se debería discutir dos días después. Sin embargo, había para esa fecha una gran mayoría en torno a su adición de manera que la proposición de que se dispensaran los trámites y entrara a discusión fue aceptada con entusiasmo.

La noche del mismo 23 de enero continúa el debate, pero sin que las adiciones que se hacen al proyecto de dictámen sean notables. Al someterse a votación se obtuvieron 163 votos por la afirmativa. Como ha dicho Don Pastor Rouaix:

"Con ello quedó terminado uno de los debates más largos y fructíferos que tuvo el Congreso de Querétaro y con ello quedó establecido en la Constitución Política de un país, preceptos que garantizaban derechos al proletariado trabajador, colocándolo en un plano de igual

dad con el capitalista, que había sido hasta entonces, privilegiado".

(9)

Desde luego no compartimos la opinión de Roaux, por considerar que en justicia no es exacto, en la misma forma lo confirma Daniel Moreno al afirmar:

"Si las primeras afirmaciones de este destacado luchador son -- ciertas, no lo es su conclusión, ya que no es posible poner, en los -- términos que lo ha establecido nuestro código político, un plano de -- igualdad a los obreros con el capital. Ha transcurrido un medio siglo desde que este precepto se aprobó, e incluso se ha mejorado a favor -- del trabajador, sin que por ello las garantías para él hayan sido pla -- nas. A pesar de todo, si podemos considerar como un adelanto muy nota -- ble la inclusión de los derechos del obrero en la Carta de Querétaro!"

(10)

Nosotros con los anteriores conceptos damos por terminada una -- breve investigación en torno de la Génesis del artículo 123, conside -- rando que nos encaminamos a otra investigación como lo es las vacacio -- nes y días de descanso.

Dejamos constancia de que si bien es cierto que no se cumplen -- los preceptos del artículo 123, también lo es a que las demás leyes -- corren la misma suerte lamentablemente. Por ello nos empeñamos en de --

(9) Pastor Roaux, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitu -- ción Política de 1917. México, 1959. Pág.277

(10) Moreno Daniel. Op.Cit. Pág.52

cir que se requiere una conciencia depurada para que tanto el capital como el trabajador cumplan con lo que las leyes estipulan, de lo contrario que el Estado a través de sus órganos establezca el cumplimiento.

Para todos es conocido que la situación económica de los trabajadores está en detrimento y que solo es una fuerza que vive en ocasiones para enriquecer al patrón.

b) Su Importancia.

Desde luego de todos es conocido que el constituyente de Querétaro plasmó en el artículo 123 una nueva concepción de los derechos sociales del hombre. Revolucionó al incluir la jornada de trabajo de terminados conceptos que en un principio se pensó que únicamente quedaría al arbitrio del capital siempre poderoso y arrogante, que determina y delimita ya no los derechos sino también los abusos, más comunes los segundos que los primeros.

La declaración de los derechos sociales que marca el artículo 123 reconoce una realidad y pretende cambiar las condiciones infrahumanas y las obligaciones exageradas que tenían los campesinos y los obreros y en general la clase trabajadora. El estado eleva a la clase trabajadora a una categoría reconocida universalmente y que no debería de substraerse a las condiciones ya establecidas. La realidad garantiza a la empresa y al obrero en el artículo 123 determinado equilibrio de factores. En el derecho mexicano del trabajo puede verse claramente que nació para satisfacer necesidades humanas sus fundamentos son los que el trabajador pretende y a las cuales aspira, la sociedad desde un punto de vista sociológico está organizada en una vida de trabajo, de actividades cotidianas que cada uno de los individuos desarrolla con mayor o menor técnica o habilidad y debido a lo cual al desempeñar dicha actividad se le debe de dar una vida digna, en la que le reconozcan sus derechos naturales que al

fin y al cabo es el estado únicamente un factor para la organización, así pues nosotros consideramos que aún no se han reconocido todos los derechos que tiene la clase trabajadora pero, si se respetaran los -- que ya se han reconocido aquí en México la clase trabajadora tendría una vida más decorosa.

La doctora Ma. Becerra reconoce: "El trabajo hecho por constitu-yentes digno de admirarse pues es estudio delicado en las cuestiones relacionadas con el trabajo y la previsión social, que culmina consig-nando un capítulo particular entre las disposiciones del código polí-tico del país destinado a dedicar el derecho público aquellas cues-tiones que anteriormente al año de 1917, se regían por el derecho pri-vado transformando radicalmente los derechos de las masas trabajado-ras a su favor.

El derecho de trabajo y previsión social es un derecho imperati-vo, su cumplimiento no puede quedar subordinado a la voluntad del tra-bajador o patrón y se compone de normas irrenunciables". (11)

El derecho del trabajo arrancado podríamos decir en gran parte del articulado constitucional presenta aspectos democráticos pero su origen y su finalidad se encuentran en el contexto de la vida misma. Así pues la protección individual del trabajador así como colectiva -- es el capítulo central de la declaración democrática y social del --- constituyente de Querétaro. Por eso los derechos consagrados en la --

(11) Becerra Ma. Apuntes de Derecho Constitucional, Facultad de Derecho, 1965. Pág.221 y sigs.

"La Constitución Político-Social de México, la del 17 costó mucha sangre a nuestra patria, y no fue sangre burguesa; no la de los explotadores, sino la sangre generosa del hombre de trabajo, principalmente de los hombres del campo.

Fue el medio en que vivimos muchos de los Constituyentes; fue dolor y la miseria que sentimos muy de cerca lo que nos inspiró para tratar de hacer un Código Fundamental que garantizara los legítimos derechos de esos hombres, y que mas legítimos que el fruto de su trabajo obtenido las más veces en rudas tareas:

Garantizar eso es un deber impostergable de todo hombre de conciencia, porque además de ser justo, es eminentemente humano.

Nosotros, los Constituyentes, hemos sostenido que las Constituciones Político-Sociales, por su mismo carácter de fundamental, deben ser de una gran previsión, pues que constantes reformas, y más - a corto plazo, harían imposible la codificación y propiamente no habría normas jurídicas estables a qué sujetar las relaciones sociales.

Por otra parte, en el transcurso del tiempo, aparecen necesidades no previstas que necesitan encuadrarse dentro del marco de la -- Ley; por eso no nos oponemos a las reformas, siempre que éstas tienden hacia arriba, hacia el perfeccionamiento de la Ley, hacia el aseguramiento de los derechos del hombre en su más alto significado, comenzando por el derecho sin mañosas taxativas al fruto íntegro de su trabajo; pero nos oponemos con energía y nos opondremos siempre a -- cuanto tienda a mermar la grandeza de nuestra Carta Magna, a cuanto

"La Constitución Político-Social de México, la del 17 costó mucha sangre a nuestra patria, y no fue sangre burguesa; no la de los explotadores, sino la sangre generosa del hombre de trabajo, principalmente de los hombres del campo.

Fue el medio en que vivimos muchos de los Constituyentes; fue dolor y la miseria que sentimos muy de cerca lo que nos inspiró para tratar de hacer un Código Fundamental que garantizara los legítimos derechos de esos hombres, y que mas legítimos que el fruto de su trabajo obtenido las más veces en rudas tareas:

Garantizar eso es un deber impostergable de todo hombre de conciencia, porque además de ser justo, es eminentemente humano.

Nosotros, los Constituyentes, hemos sostenido que las Constituciones Político-Sociales, por su mismo carácter de fundamental, deben ser de una gran previsión, pues que constantes reformas, y más a corto plazo, harían imposible la codificación y propiamente no habría normas jurídicas estables a qué sujetar las relaciones sociales.

Por otra parte, en el transcurso del tiempo, aparecen necesidades no previstas que necesitan encuadrarse dentro del marco de la Ley; por eso no nos oponemos a las reformas, siempre que éstas tienden hacia arriba, hacia el perfeccionamiento de la Ley, hacia el aseguramiento de los derechos del hombre en su más alto significado, comenzando por el derecho sin mañosas taxativas al fruto íntegro de su trabajo; pero nos oponemos con energía y nos opondremos siempre a cuanto tienda a mermar la grandeza de nuestra Carta Magna, a cuanto

afecte al hombre de trabajo que es el creador de la riqueza, a cuanto relaje o niegue su única defensa, que es el derecho de huelga; - por eso repetimos no podemos aceptar las perjudiciales reformas que para esos creadores eternos de toda riqueza, se han hecho al Artículo 123 Constitucional, dejando a leyes reglamentarias si son de concederse o no los indiscutibles derechos establecidos en el original artículo 123, como se asienta en los incisos b) y d) de la fracción IX y en la fracción XXII del artículo reformado, en que se dice: "La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de indemnización, y por experiencia sabemos que el patrón, que tiene dinero para cohechar jueces penales y leguleyos de mala ley, siempre tendrá razón y quedará eximido.

Si el aparente progreso de una nación se va a obtener con el sacrificio de las masas trabajadoras ¡maldito sea el progreso! (12)

Estas son las palabras que el eminente constitucionalista Heriberto Jara expresa al doctor Alberto Trueba Urbina en ellas se encierra emocionadamente lo que un defensor de los derechos sociales pretende para la clase trabajadora los hechos manifestados en esta carta conservan la energía de un luchador pero respetando la memoria y sin descuidar la distancia que se debe de obtener a los constituyentes del 17 únicamente agregaremos que es necesario y absolutamente el estricto apego al respecto a la ley lo que colocará en su lugar al trabajador y al patrón.

(12) Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123. México, 1967. Pág.11 y 12.

bajador y al patrón.

Por nuestra parte mientras la riqueza sea concentrada en una oligarquía que desee más defensas de las que ya tiene para oprimir a la clase trabajadora y mientras la clase trabajadora sea sumisa y aliada a líderes corruptos día a día será más pobre así tenga o así le den garantías superiores a las que existen o derechos que nunca va a ejercer y hacer que sean respetados por propios y extraños.

c) Concepto de vacaciones y descansos legales.

Desde un punto de vista etimológico por vacaciones o vacación se designa la temporada, desde algunos días a varios meses, en el -- que cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servi--- cios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso o entregarse a ocupaciones personales. También a la nece-- sidad de recuperación de energías debido a los desgastos en las ta-- reas físicas y a descargar la atención o la mente del otro tipo de - actividades que no sean intelectuales.

El tecnicismo laboral señala que las vacaciones anuales retribu-- dadas pueden ser definidas como el derecho a descanso ininterrumpi-- do, variables desde un día hasta más de un mes el trabajador tiene - con goce de remuneración, al cumplir determinado plazo. El tiempo -- que dure la cesación del trabajo cuando este es voluntario y no for-- zado.

La Organización Internacional del Trabajo señala: "Por vaca--- ción anual retribuida de los asalariados se entiende un número pre-- viamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días fes-- tivos, días de enfermedad, durante los cuales cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio interrumpe su trabajo y - continúa percibiendo su remuneración". (13). Por su parte Montenegro

(13) Citado por Cabanellas Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral.

Baca considera que las vacaciones "Son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida la remuneración habitual con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre -- que hubiera cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales". (14)

El mismo Cabanellas señala que en tanto que el descanso dominical cuenta con remotos antecedentes, sobre todo por razones de orden religioso, las vacaciones anuales pagadas constituyen una conquista muy reciente de la clase trabajadora. Si bien en los estatutos de las reincorporaciones de los oficios, además del descanso dominical y el sábado en la tarde se establecían otras numerosas festividades, no puede afirmarse que constituyeran verdaderas vacaciones.

Aunque existe un precedente inglés de 1872, de vacaciones remunerables en industria hasta muy entrado en siglo XX no se reconocen con amplitud legal esta aspiración. El Brasil, primer país americano en tal aspecto no legisló sobre la materia hasta 1920, pero en la actualidad es principio laboral ya admitido inclusive en las diversas constituciones posteriores a esa fecha.

En el aspecto físico el descanso responde a imperativo fisiológico ya que para el ser humano es necesario interrumpir de vez en cuando sus actividades para reponer las energías consumidas en un trabajo anterior; en el orden cultural y de esparcimiento.

(14) Cabanellas. Op.Cit.

Cabanellas continúa diciendo que el orden cultural de esparcimiento requiere de una cesación periódica en el trabajo para que el trabajador emplee su inteligencia o sus sentimientos en obras recreativas o educadoras, en el aspecto familiar, el reposo periódico hace que el trabajador al estar más tiempo en el seno familiar pueda cuidar a los que dependen de él. Por lo tanto para algunas familias en algunos países las vacaciones constituyen una obligación y derecho moral, para el estado es importante y necesario reconocer y reglamentar las vacaciones y descansos legales en virtud de que de no hacerlo su población degeneraría y el desgaste perjudicaría gravemente a los individuos.

En 1934, en un rudimentario tratado de derecho social se sostenía que era incuestionable que el hombre como cualquier otra máquina o elemento de la producción necesita un reposo, una renovación constante.

Nosotros tenemos que señalar en este capítulo los conceptos -- que expresa nuestro derecho del trabajo o legislación laboral pero -- antes de ello daremos un breve resumen histórico en donde se originó el derecho a las vacaciones desde luego el documento legal, que consagra ese derecho es la declaración universal de los derechos del -- hombre consignándolo en su artículo 24.

Según Euquerio Guerrero "Fue en Austria donde primero apareció esta prestación en la Legislación de 1910. Después de la guerra de -- 1914, se extendió a otros países y así la vemos en 1921 en la Legislación rusa y en 1927 en la Legislación italiana. Francia la incorporó oficialmente en 1936, y México la incluyó en nuestra Ley Federal

del Trabajo desde 1931. Nuestra Constitución nada dispuso al respecto. En algunos Estados del país se reglamentó esta materia como ocurrió en Durango, Guanajuato, Oaxaca y otros, desde los años de 1922, y 1924 y 1926, concediendo vacaciones pagadas.

Las vacaciones anuales consisten un período anual de descanso para el trabajador con goce de salario. Se ha considerado que el --descanso semanal no es suficiente para que el trabajador recupere -- las fuerzas perdidas, sino que es conveniente y necesario que una -- vez al año disfrute de varios días de reposo en que, alejado del am-- biente del centro de trabajo y de ser posible trasladándose a otros lugares, mental y físicamente se tonifique y vuelva con mayores --- bríos al desempeño de su labor habitual. Es lógico que para obtener esa finalidad sea necesario que las vacaciones sean pagadas (Arti-- culo 76), pues de otra manera no podría descansar el obrero, sino -- que por el contrario, pasaría un período de angustia.

Al amparo de estas ideas sobre vacaciones se ha impulsado --- otra industria, que cada día cobra mayor importancia, y es la del -- turismo, que es un factor de ingreso muy interesante en algunos paí-- ses y que permite al hombre conocer su propio país y dilatar su vi-- sión mental conociendo a otros pueblos y a otros medios sociales, -- lo cual en beneficio de su trabajo y de su actitud más humana res-- pecto de sus semejantes". (15)

Nuestra Ley señala el artículo 76 que: "Los trabajadores que

(15) Guerrero Euquerio Manual de Derecho del Trabajo. México, 1971. Pág. 129 y sigs.

tengan más de un año de servicios disfrutarán de un año más de vacaciones, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios". (16)

La actual Ley Federal del Trabajo al hacer una ampliación al período de vacaciones señaló que un trabajador que tenga 24 años de servicios tendrá derecho a 20 días de vacaciones.

El maestro Alberto Trueba Urbina señala también que: "COMENTARIO". El derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, es decir, los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicios prestados, de acuerdo con la tabla siguiente:

1 año de antigüedad:	6 días
2 años de antigüedad:	8 días
3 años de antigüedad:	10 días
4 años de antigüedad:	12 días
De 5 a 9 años de antigüedad:	14 días
De 10 a 14 años de antigüedad:	16 días
De 15 a 19 años de antigüedad:	18 días
De 20 a 24 años de antigüedad:	20 días
De 24 a 29 años de antigüedad:	22 días

El artículo 77 señala que los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción de días trabajados en el año. -- Por ejemplo los trabajadores de Alta Mar.

(16) Nueva Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina y Jorge -- Trueba Barrera. México, 1970. Pág. 51 y sigs.

El artículo 78 señala que los trabajadores que en forma cont
nua presten sus servicios durante 6 días consecutivos deberán dis--
 frutar de un día de descanso cuando menos.

El artículo 79 señala que no podrá compensarse con una remun
eración las vacaciones.

Los artículos 80 y 81 señalan que los trabajadores tendrán de
recho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que le corres
pondan durante el período de vacaciones. Las vacaciones deberán con
cederse a los trabajadores dentro de los primeros 6 meses al cumpl
miento al año de servicio.

Los patrones están obligados por ley a entregar a los trabaja
 dores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con --
 ella el período de vacaciones que le corresponda y la fecha que debe
 rán disfrutarlo.

Finalmente la ley computa como días de descansos legales en -
 su artículo 74 los siguientes:

- I. El 1o. de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años,
 cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre.

Resulta obvio cada una de estas fechas que tienen un signifi-
 cado histórico, cívico y tradicional. Por lo tanto resulta ocioso -
 decir el significado de cada uno de éstos días únicamente nos con--

cretamos a señalar que son de descanso obligatorio.

C A P I T U L O I I

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a) Antecedentes.

b) La Ley Federal del Trabajo y sus reformas en materia de vacaciones.

C A P I T U L O II

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

a) Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez expuestas las leyes anteriores al artículo 123 Constitucional, que contribuyeron a su formación, se tratará en el presente capítulo de las leyes que surgieron con posterioridad al artículo 123 Constitucional hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931. En virtud de que el artículo 123 Constitucional facultaba a los gobiernos de los Estados para expedir leyes reglamentarias, por considerar que era más fácil que el Estado legislara sobre las necesidades reales de cada región, surgieron múltiples leyes sobre la materia, siendo las más importantes las de los Estados de Veracruz y Yucatán.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ.

Esta ley expedida por el entonces Gobernador del Estado el General Cándido Aguilar el 14 de enero de 1918 fue, en opinión del Maestro Mario de la Cueva, de gran importancia al permitir el desenvolvimiento y la organización de la clase trabajadora. Esta ley reglamentó el contrato individual del trabajo, el salario, trabajos especiales como el agrícola, doméstico, el de los empleados y aprendices, para mujeres y menores de edad. Para los efectos de la presente tesis, es interesante advertir que el artículo 95 de la cita-

da ley modificó la Fracción V del artículo 123 Constitucional, estableciendo los plazos de 8 semanas de descanso, 4 antes y 4 después del parto, disfrutando durante ese tiempo de la mitad de su salario.

Sobre el contrato colectivo de trabajo, disponía que debía celebrarse por escrito y solamente por agrupaciones obreras legalmente reconocidas. Este aspecto fué seguido por la mayoría de los Estados. En materia de huelga, por un lado reglamenta la primera parte de la Fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, en su artículo 154 estableciendo los tres casos de huelga.

- I. Obligar al patrono a que cumpla con las obligaciones que imponga el contrato de trabajo.
- II. Obtener las modificaciones del contrato de trabajo a beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto y perjudicial a sus intereses; y
- III. Apoyar la huelga lícita.

Esta reglamentación no fue seguida unánimemente por los estados, ya que algunos se limitaron a reproducir el texto constitucional con el estado de Jalisco y otros, como Campache, agregaron nuevas fracciones.

Por otra parte establece el arbitraje obligatorio para decidir los conflictos a que dieron lugar las huelgas.

Establece la obligación a cargo del patrón de emplear por lo menos un 80% de los trabajadores mexicanos y crear las juntas municipales de conciliación, con un funcionamiento eventual y las jun-

tas centrales de conciliación y arbitraje de carácter permanente.

Finalmente se debe señalar que las deficiencias que presenta esta ley, por ejemplo excluyendo las disposiciones relativas a riesgos profesionales, que después fueron reguladas por la ley el 18 de junio de 1924, la exclusión de los trabajadores al servicio del estado de dicha ley y la fijación rígida de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en un mes de salario, fueron debidas a la falta de experiencia y a que en esos momentos se comenzaba a elaborar la técnica legislativa sobre la materia laboral.

LEYES DEL ESTADO DE YUCATAN.

La Ley del Trabajo de Carrillo Puerto de fecha 2 de octubre - de 1918, siguió en términos generales, a las leyes de Veracruz anteriormente expuestas, quedando solamente vestigios de la ley de Alvarado, sobre todo en cuanto a la terminología y a la reglamentación de los convenios industriales.

La ley de Alvaro Torres Díaz de fecha 16 de septiembre de 1926, contiene dos reformas de importancia. La que confiere personalidades jurídicas solamente a las asociaciones adscritas a la "Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste" (Artículo 104). Y la relativa al derecho de huelga (Artículo 106) que disponía como requisito para que procediera el derecho de huelga, la obligación de los obreros de someter el conflicto a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Respecto de la legislación que rigió en el Distrito y Territorios Federales, encontramos la ley sobre la forma de integrar las juntas de conciliación y arbitraje y las medidas que debían adoptarse en los casos de paro ilícito expedida el 27 de noviembre de 1917 por Don Venustiano Carranza, el decreto de fecha 20 de diciembre de 1919, por el cual se reglamenta el descanso semanal, que en su artículo 3º, incluyó a tal número de excepciones, que prácticamente lo hizo inoperante.

A manera de referencia nos encontramos también con la ley reglamentaria del artículo 4º, Constitucional, en materia de libertad de trabajo de fecha 18 de diciembre de 1925, el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del D.F. de fecha 18 de marzo de 1926, y el Decreto del 21 de septiembre de 1927, por el cual se reglamenta la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales del D.F., que señalaba un descanso al medio día no computable dentro de la jornada.

Cabe mencionar que el Congreso de la Unión realizó algunos proyectos de la Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales; como lo son: el relativo a accidentes de trabajo de fecha 4 de octubre de 1918 y el que presentó el Diputado Octavio M. Trigos de fecha 10 de octubre.

El primer proyecto de ley para el Distrito y Territorios Federales fue discutido en la Cámara de Diputados en el año de 1919 y concuerda con la ley de Veracruz en sus puntos esenciales, en opinión del maestro Mario de la Cueva. Dicho proyecto fue aprobado ---

por la Cámara de Diputados y al turnarse a la Cámara de Senadores -- fue olvidado por completo.

El último proyecto fue en el año de 1925 que, habiendo sido -- aprobado por la Cámara de Diputados y remitido a la de Senadores, -- fue objeto de modificaciones y, por circunstancias que no se cono--- cen, no se llegó a efectuar la votación. (se advierte en esta proyec--- to que se impone a los patronos la obligación de pagar a las mujeres el salario íntegro del descanso 4 semanas antes y 4 después del parto.

Con motivo de la reforma al artículo 73 Constitucional, frac--- ción X del día 31 de agosto de 1929, se otorgó al Congreso de la --- Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo. Con este motivo aparece el proyecto de Código Federal del Trabajo elaborado por los señores Licenciados Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, mismo que se conoce como Proyecto Portas Gil.

El proyecto considera en su artículo 3o. que las disposiciones legales le serán aplicadas al Estado cuando se tenga el carácter de patrono. En sus aspectos generales encontramos cuatro tipos de con--- trato de trabajo; el individual, el contrato de equipo que lo define como aquel celebrado por un sindicato de trabajadores y por virtud - del cual se obliga dicho sindicato a prestar por medio de sus miem--- bros, determinado trabajo.

El contrato colectivo se definía como el convenio que se celebra entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condi---

ciones o bases conforme a las cuales deben pactarse los contratos individuales de trabajo.

El contrato ley lo define al disponer que: "cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria de determinada región, será obligatorio para todos los patrones y trabajadores de la misma rama de la industria de la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando este contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una entidad federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo local correspondiente".

Es importante indicar que el concepto ha sido modificado en -- nuestra Ley Federal de Trabajo vigente, que en su artículo 404 dispone que "el contrato de ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios -- sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada -- de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades -- federativas, o en una o varias zonas económicas que abarquen una o -- más de dichas entidades, o en todo el Territorio Nacional".

Igualmente reglamenta condiciones especiales de trabajo; como lo son: el trabajo del campo, el minero, el ferrocarrilero, trabajos a domicilio y el de aprendices.

Hay que considerar que dentro del capítulo de la asociación -- profesional reconoció dos clases que son: el Sindicato Gremial y el

de Industrial, este último equivalente al conocido como Sindicato -- de Empresa y en tratándose de riesgos profesionales la Ley Federal -- del Trabajo de 1931, recogió los mismos principios contenidos en el proyecto.

Las críticas formuladas al proyecto Portes Gil originaron en -- el año de 1931 la celebración de la Convención Obrera Patronal, en -- la Secretaría de Industria, que modificaron varias disposiciones de dicho proyecto y fue redactado por el Lic. Eduardo Suárez. Este proyecto fue aprobado por el Ejecutivo de la Unión, Ing. Pascual Ortiz Rubio, presentándose la iniciativa al Congreso de la Unión, quien -- después de haber hecho algunas modificaciones, lo aprobó en el mes -- de agosto de ese mismo año.

Como referencia para este estudio, en las leyes de Durango, -- Oaxaca del 21 de marzo a 1926, Zacatecas del 17 de mayo a 1927 e Hidalgo del 28 de noviembre de 1928 se establecieron quince días de va caciones.

b) La Ley Federal del Trabajo de 1931 y reformas en materia de vacaciones.

El texto original de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en materia de vacaciones fue el siguiente:

Primeramente en el Título II intitulado "del contrato de trabajo y de los descansos legales", el artículo 82 establecía que "los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones, que se fijará por las partes en el contrato de trabajo, pero que en ningún caso podrá ser inferior a 4 días laborables. Después de dos años de servicios, el período anual de vacaciones comprenderá, cuando menos, 6 días laborables. En caso de falta de asistencia injustificada del trabajador, el patrón podrá deducirlas del período de vacaciones".

Artículo 93.- "En los días de descanso obligatorio y vacaciones a que se refieren los artículos 80 y 82, los trabajadores recibirán su salario íntegro. Cuando el salario se pague por unidad de obra se promediará con el salario del último mes".

Para los trabajadores del campo, el artículo 200 disponía que "son aplicables al peón acasillado del campo las disposiciones del artículo 80 de esta ley. En lo que respecta a las vacaciones, regirán las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo respectivo".

El artículo 210 dispuso para los trabajadores de la pequeña industria que no les será aplicable lo dispuesto por el artículo 82.

Estas disposiciones deben considerarse modificadas por virtud del convenio sobre vacaciones anuales pagadas, que fue ratificado -- por el Gobierno de México el 10. de febrero de 1938 y publicado en -- el Diario Oficial el 21 del mismo mes y año, en el cual se fijó 6 -- días como mínimo de vacaciones del que debe disfrutar un trabajador después de un año de servicios. Para los menores de 16 años se fijó en 12 días. Ambos plazos comprendían solamente los días hábiles, sin que se debieran computar los días de fiestas oficiales o consuetudinarios, ni las faltas al trabajo motivadas por enfermedad dentro del -- período de vacaciones (artículo 2).

Antes de entrar a las reformas, cabe hacer algunas consideraciones sobre los artículos expuestos:

Respecto de la facultad del patrón de deducir el período de vacaciones los días en que el trabajador haya faltado a sus labores -- sin justificación, establecía el artículo 82, para que proceda es necesario que se reúnan dos condiciones: la primera es que la falta injustificada no haya sido sancionada por el patrón y la segunda que -- haya cubierto el importe del salario. Lo anterior es obvio, ya que -- la falta recibiría una doble sanción y si no hubiere pagado al trabajador el salario correspondiente a las faltas injustificadas no procedería la reducción autorizada por la ley. (17) (Tratado de derecho Obrero por el Lic. J. Jesús Castorena, México 1944, página 297).

Por lo que respecta a la fijación del término de las vacacion--

(17) Castorena Jesus. Tratado de Derecho Obrero. México, 1944, Pág. 297

nes, tratándose de contratos colectivos de trabajo, se hace por regla general de común acuerdo entre patrones y trabajadores, pero desde luego respetando los derechos mínimos de carácter irrenunciables establecidos en favor del trabajador.

El artículo 7 del Convenio relativo a las vacaciones, anteriormente mencionado, previene un registro especial para hacer efectiva la obligación de conceder vacaciones a los trabajadores.

Este registro llevado por el patrón, debía cumplir determinados requisitos, como fecha de ingreso de los trabajadores y duración de las vacaciones anuales para que cada uno de los trabajadores tuviera derecho, las fechas en las cuales el trabajador disfrutaba de sus vacaciones y la remuneración percibida durante dicho período.

En caso de despido del trabajador, sin que hubiere disfrutado de su período anual de vacaciones, el patrón estaba en la obligación de pagarle el monto de la remuneración correspondiente a las vacaciones a que tuviera derecho.

En el año de 1956 fue modificado el artículo 82 que estableció como período de vacaciones seis días laborables como mínimo, período que se aumentaba en dos días laborables por cada año hasta llegar a doce. Igualmente disponía la facultad del patrón de deducir del período de vacaciones las faltas de asistencia injustificadas del trabajador.

La misma disposición estableció que los trabajadores menores de 16 años disfrutarían de un período anual de vacaciones de doce días laborables.

"Los períodos mínimos de vacaciones que establece esta disposición se disfrutarán en forma continua".

Adoptando en las disposiciones del convenio relativo a vacaciones se estableció que "los patrones entregarán a sus trabajadores -- una constancia que contendrá la antigüedad de éstos, y de acuerdo -- con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas. (18)

(Decreto del 31 de diciembre).

Por Decreto del 29 de diciembre de 1962, publicado en el Diario Oficial el día 31 del mismo mes y año, fue creado el capítulo -- VII Bis. relativo al trabajo de los menores. Esta adición entró en -- vigor en la fecha de su publicación y en su artículo 1101 dispuso -- que "los trabajadores menores de 16 años disfrutarán de un período -- anual de vacaciones pagadas de diez y ocho días laborables, por lo -- menos.

El capítulo XV Bis. intitulado "El Trabajo de las Tripulacio-- nes Aeronáuticas" fue adicionado por Decreto del 30 de diciembre de 1959 publicado en el Diario Oficial el día 31 del mismo mes y año, -- fecha en la que entró en vigor.

El artículo 145 Bis. establece las vacaciones para los miem-- bros de las tripulaciones aeronáuticas en servicio y dispone que "go-- zarán de un período obligatorio de vacaciones de veinte días de ca-- lendarario, no acumulables, con goce de sueldo íntegro. Este período -- podrá disfrutarse semestralmente, en forma proporcionada, sin que --

(18) Castorena, Op. Cit. Pág. 302.

exceda de sesenta días de calendario en un año de servicios".

Posteriormente fue modificado disponiendo que el período podría disfrutarse semestralmente en forma proporcional y se aumentaría en un día por cada año de servicios del trabajador sin que excediera de sesenta días de calendario en un año de servicios. Esta modificación aclaró la vagüedad de los términos en que fue redactado el artículo al ser adicionado junto con el capítulo correspondiente.

Igualmente se estableció la posibilidad de deducir del período de vacaciones las faltas injustificadas de asistencia de los miembros de las tripulaciones (146 Bis).

Finalmente el artículo 210, perteneciente al capítulo XVIII intitulado "De las Pequeñas Industrias, de la Industria Familiar y el Trabajo a Domicilio", contenía la misma disposición del texto original.

El capítulo IV reglamenta el derecho sobre vacaciones se establece como requisito para tener derecho a ellas que el trabajador haya prestado sus servicios más de un año, y como norma protectora de los trabajadores se les concede un período mínimo de 6 días laborales que se aumentará en dos días por año hasta llegar 12, después del cuarto año en dos días cada cinco años; debiendo disfrutarlas en forma continua 6 días por lo menos.

Para los servicios discontínuos y de temporada se conceden vacaciones en proporción al número de días trabajados.

Siguiendo la política se configuró desde las primeras leyes laborales en nuestro derecho se prohíbe que se compensen con una remun

ración, igualmente establece la obligación a cargo del patrón entregar anualmente a los trabajadores una constancia de antigüedad, el período de vacaciones que le corresponda y la fecha en que tienen derecho a -- disfrutarlas. Respecto de los menores de 16 años, se establece un pe-- ríodo de 18 días por lo menos.

En relación con los trabajos especiales la ley sigue diversos -- criterios. En efecto para los trabajadores de los buques se establece en 12 días que se aumentará en dos días por año hasta llegar a 24, y -- posteriormente cada cinco años tendrá derecho a dos días más.

Los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas tienen derecho a 30 días de calendario, y se aumentará un día por cada año hasta llegar a 60 días. Este tipo de trabajadores pueden disfrutarlas en forma se-- mestral.

La primera disposición sobre vacaciones se encuentra en la Ley - del Trabajo del Estado de Durango del 14 de octubre de 1922, en el artículo 27 Fracción IX imponiendo la obligación de los patrones de con-- ceder a sus trabajadores quince días de vacaciones anuales con goce de sueldo después de un año de servicios. Le sigue la Ley Minera del Esta-- do de Guanajuato del 30 de agosto de 1924, que otorga una semana anual de vacaciones, después de un año de servicios, a los trabajadores que no tienen falta a sus labores, salvo las faltas justificadas y que, -- además, hubieran observado buena conducta.

BIBLIOTECA CENTRAL

U. N. A. M.

C A P I T U L O I I I

LAS VACACIONES, SU REGULACION LEGAL Y CONVEN CIONAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

- a) Etimología y concepto.
- b) Naturaleza.
- c) Su alcance, duración, reducción y remuneración.
- d) Descansos semanales y legales, su diferenciación.
- e) Las vacaciones en los contratos individuales, colectivo, contrato ley y en los trabajos especiales.
- f) Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado.

C A P I T U L O I I I

LAS VACACIONES, SU REGULACION LEGAL Y CONVEN CIONAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

a) Etimología y Concepto.

Desde el punto de vista etimológico la palabra vacación procede del vocablo latino que significa la suspensión temporal de los negocios o estudios y también la acción de vacar un empleo o carga.

Este significado etimológico trasplantándolo a nuestra legislación y enmarcándolo como un derecho del trabajador que contiene -- las mismas finalidades de los descansos diarios y semanales con la -- diferencia de que esos beneficios van a ser continuos o sea por determinados días ininterrumpidos que brindarán al trabajador un disfrute mayor de los aspectos que contiene el descanso o desde otro -- punto de vista, es la expansión del tiempo dedicado a la recuperación de las fuerzas físicas o el esparcimiento de la actividad mental que va a ser más duradera. (19)

De acuerdo al aspecto internacional en el diario oficial del -- 21 de abril de 1938 se publicó el convenio internacional aprobado -- por México con relación a las vacaciones anuales pagadas en donde Lá

(19) Larusse Diccionario México, 1970, Pág. 1046.

zaro Cárdenas Presidente Constitucional de México manifestaba que en vigésima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se efectúa en Ginebra Suiza, del 4 al 24 de junio de 1936, fue adoptado un proyecto de convenio de vacaciones anuales pagadas, en el que se habla de las diferentes, y establecimientos en los cuales los trabajadores tendrán derecho, después de un año de servicios continuos a -- unas vacaciones anuales pagadas, comprendiendo por lo menos 6 días hábiles.

Anterior a lo expresado las vacaciones pagadas vienen a sufrir un cambio en cuanto a su contenido en la anterior ley de 1931 ya que en el artículo 76 se expone que se le concederán al trabajador no me nos de 6 días laborables como vacaciones, y así sucesivamente aumentará al año de servicios dos días hábiles hasta llegar a 12.

Para 1970 en la Nueva Ley Federal del Trabajo surge un nuevo artículo incluido en el capítulo IV referente a las vacaciones que menciona que todos los derechos y beneficios que disfrutará el trabajador en este período de descanso estableciendo que: "los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a 12 por cada año subsecuente de servicio.

En los diferentes contratos colectivos de trabajo que reglamenta la actividad de patronos y obreros ya sea de empresas descentralizadas o particulares se ha comentado ampliamente la materia de vacaciones en algunos de ellos han aumentado este período respetando --- siempre los que la ley establece y sin incluir el séptimo día y los

días de descansos legales establecidos por la propia ley.

Para los trabajadores que prestan servicios discontinuos y de -- temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en rela--- ción al número de días al año trabajados relacionando el número de --- días hábiles correspondientes a un año y así a través de una operación aritmética sacar en conclusión los días a los que tiene derecho el tra**ba** jador temporal y que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días labo**ra** bles de acuerdo con lo establecido a la ley.

"El Legislador permite que cuando un trabajador tiene derecho a vacaciones por más de seis días puedan distribuirse en varios perio--- dos; pero siempre y cuando un período sea de seis días continuos, por lo menos".

Brun y Galland ya mencionados, señalan reglas generales como di--- rectrices en Francia, sobre esta materia. La primera se refiere a la - duración legal de las vacaciones y que se calcula por mes laborado, a razón de un día y medio por cada mes, naturalmente que estando elabora--- do el período vacacional sólo de días laborables. La segunda regla se refiere a casos especiales en que se aumenta el período de vacaciones y que son: la corta edad del trabajador, el mayor tiempo de servicios, las cargas familiares existentes y los estatutos profesionales particu--- lares. Los dos primeros casos y el último están tratados en nuestra Le--- gislación, según lo vemos en el citado artículo 76 y el último en di--- versos ordenamientos como son las disposiciones relativas al trabajo - aeronáutico, la Ley Federal del Trabajo de los Trabajadores al Servi--- cio de los Poderes de la Unión y otros más. Por lo que ve a las cargas familiares, se mira en Francia, con sumo interés, la situación fami---

liar en sus repercusiones sobre el derecho social, por ejemplo, el padre de familia (funcionario o agente de servicios públicos) tiene derecho a una vacación suplementaria de tres días que puede tomar, dentro de los quince días siguientes al nacimiento de cada hijo en su hogar.

La tercer regla se refiere a las ampliaciones del período de vacaciones independientemente de la ley, y en gran parte contenidas en los contratos colectivos de trabajo, como ocurre en nuestro medio, -- siendo de advertirse que entre nosotros apareció un nuevo elemento -- que consiste en la obligación patronal de pagar, además del salario -- durante vacaciones, una cantidad adicional por concepto de gastos. -- Los sindicatos argumentaron, para obtener esta prestación, que el trabajador en sus vacaciones, cuando sale a disfrutarlas a otra población distinta a la de su residencia, además de mantener algunos gastos fijos en su domicilio, tiene que erogar los de viaje, hoteles, transportes, etc., por lo que no le es suficiente el salario de base. (20)

Finalmente la ley no ha solucionado en que período real se deberán de dar vacaciones al trabajador sin embargo del mismo espíritu de la ley se puede concluir que es un mutuo acuerdo entre obrero y patrón, respetando que sea en el período de los seis meses siguientes al cumplimiento al primer año de trabajo.

Quedaba también por señalar que en anteriores épocas las vacaciones eran pagadas doblemente para que el trabajador siguiera laborando pero esta razón la ley actual la ha dejado claramente fijada --

(20) Guerrero Euquerio. Op. Cit. Pág. 131.

puesto que en el artículo 79 expresa que las vacaciones no podrán com
pensarse con una remuneración y por lo tanto el trabajador obligada--
mente deberá de tomar el período de vacaciones para la recuperación -
de sus fuerzas físico-mentales, éstas disposiciones hacen que la oblig
ación sea para ambas partes es decir el patrón y el trabajador.

Desde luego se debe de considerar que las vacaciones que en de-
terminadas empresas de carácter particular señalan un período de vacaci
ones diferente al establecido a la ley estas serán fijadas en su per
íodo por el patrón sin que esto sea una preferencia absoluta.

Nuestra ley señala clara y específicamente todo el mecanismo de
las vacaciones.

Después del cuarto año el período de vacaciones aumentará en --
dos días por cinco de servicios. Contando desde el primer día en que
el trabajador entró a prestar sus servicios para hacer un cómputo ---
exacto.

Por nuestra parte que el descanso semanal no es suficiente para
que el organismo del trabajador recupere energías. Por tal razón paí-
ses extranjeros han considerado la llamada semana inglesa que también
se aplica ya desde hace años en nuestro país.

Aunque el mecanismo de las vacaciones opera respetando el períod
o legal en otros países consideran la importancia que tiene la recu-
peración de fuerzas del trabajador y esa condición señalan períodos -
extras para suministrar el descanso al empleado.

b) Naturaleza de las vacaciones.

En realidad la naturaleza de las vacaciones ha sufrido una evolución constante y de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva en la antigüedad se decía que: "La antigua doctrina afirmaba que el disfrute de vacaciones anuales pagadas era un premio a la buena conducta - observada por el trabajador en el año de servicios, postura que, en el fondo negaba el derecho a las vacaciones y dejaba al patrono la - potestad de concederlas, previo juicio que hiciera de la conducta de sus trabajadores; era la idea que se desprendía de la ley minera del estado de Guanajuato que mencionamos en el párrafo anterior.

Esta doctrina debe ser enérgicamente combatida; "Las vacaciones no son un premio de buena conducta, sino una necesidad biológica, social y moral del hombre. Las legislaciones extranjeras y el derecho internacional del trabajo, igual que nuestra ley, consideran a las vacaciones como uno de los derechos de los trabajadores; la constitución italiana de 1947 las incluyó entre los derechos sociales -- del trabajador. Naturalmente, los empresarios pueden otorgar recompensas a los trabajadores, pero este es un problema distinto al derecho a las vacaciones; y también existe un poder disciplinario del patrono, que se ejerce en los términos de los reglamentos internos de trabajo y de los contratos colectivos".(21).

(21) Cueva Mario de la "Derecho Mexicano del Trabajo". México, 1970. Pag.632.

En consecuencia la naturaleza de las vacaciones desde un punto de vista cronológico han sufrido transformaciones definitivas como - las que en esta tesis se ha explicado.

Lo que si debemos dejar asentado es que el tradicional concepto de que las vacaciones son un premio para el trabajador, ha dejado de existir y por lo tanto es necesario dislumbrar la realidad equitativa entre las relaciones del patrono y del trabajador este ultimo - afectado por la fuerza del primero.

c) Su alcance, duración, reducción y remuneración.

Las vacaciones comprenden un período mínimo anual de 6 días laborables que se aumentarán conforme a los supuestos previstos en el artículo 76 que han sido debidamente expuestos y explicados.

El precepto antes citado es de aplicación general, exceptuando las personas que prestan sus servicios en los talleres familiares, según lo dispone el artículo 352 de la propia ley.

A manera de referencia es de considerarse que los trabajadores del campo, o sea aquellos que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, ganadería y forestales al servicio de un patrón, están sujetos a un tratamiento especial de la ley, ya que se presumen trabajadores de planta los que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón.

Duración.- Respecto al período de duración de vacaciones en anteriores capítulos ya lo hemos establecido por lo que aquí sería una repetición más, si debemos señalar que la siguió el principio de proporcionalidad de las vacaciones de acuerdo con los años de servicio.

Como ha quedado debidamente demostrado que es un derecho irrenunciable de los trabajadores y que la ley lo establece en forma imperativa como un mínimo que es susceptible de aumentarle el período tanto en los contratos individuales como en los colectivos.

De lo anterior se infiere que las vacaciones no pueden ser objeto de reducción por faltas motivadas por alguna enfermedad, ejercicios de un derecho cívico etc.

En cuanto a su remuneración deberán ser íntegramente pagadas y no se pueden compensar o substituir por lo tanto este concepto no deja dudas en el contexto de la ley.

Finalmente en cuanto a la forma de hacer el cómputo de días laborables hay que entender por tales, en su significado práctico y real aquellos en que el trabajador está obligado a prestar sus servicios.

d) Descansos semanales y legales, su diferenciación.

Atendiendo a la especie de vacaciones que hay en la ley señalamos que en una forma general se encuentran aquellas que establece la Ley Federal del Trabajo y además las pactadas entre el obrero y el patrón lo mismo en los contratos colectivos e individuales de trabajos.

e) Las vacaciones en los contratos individuales, colectivo, contrato ley y en los trabajos especiales.

Desde un punto psicológico el descanso semanal tuvo un origen religioso en la edad media, la iglesia católica pugnó por el descanso de los domingos y si es cierto se encontraba reglamentado por la ley el poder político que tenía la iglesia era suficiente para que fuera respetado.

"El Tratado de Versalles y el proyecto de Convención de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1921. Otra de las finalidades inmediatas que se fijaron a la Organización Internacional del Trabajo fue la institución del descanso semanal que, según el párrafo respectivo del Tratado de Versalles, debería coincidir, siempre que fuera posible con el domingo. La cuestión fue abordada en la reunión de 1921, habiéndose aprobado un proyecto de convención, cuyas bases principales son las siguientes:

La convención se aplica a los trabajos industriales, quedando -
excluidos los empleados del comercio, lo que se debió a la presión pa-
tronal para que no se les obligara a cerrar sus establecimientos co-
merciales una vez a la semana. Previene, en cambio, la convención que
aplica lo mismo a los obreros del Estado que a los particulares. Se -
señala como excepciones los talleres familiares y se permite a los Es-
tados que introduzcan las modalidades que requieran la necesidad de -
cada país. El descanso deberá ser de veinticuatro horas continuas ca-
da semana y se previene que hasta donde sea posible, deberá ser simul-
táneo para todas las industrias y coincidir con él días que, tradicio-
nalmente, se hayan descansado en el país.

En el año 1930 se aprobó un proyecto de convención que fijó en
ocho horas diarias y en cuarenta y ocho a la semana, según ya indica-
mos, la jornada de trabajo en los establecimientos mercantiles, lo-
grándose, así, en forma indirecta, el descanso semanal para estos tra-
bajadores. (22)

Así en el artículo 123 constitucional se señalan los requisitos
que deben de tener los contratos individuales y colectivos del traba-
jo, estas características se rigen por lo dispuesto en los títulos, -
segundo, tercero, cuarto quinto, sexto y séptimo de la Ley Vigente.

Por lo que respecta a otro tipo de contratos, a continuación se
comenta el celebrado entre Petróleos Mexicanos y sus trabajadores:

El contrato colectivo de Petróleos Mexicanos considera como ---
días festivos con goce de salario distintos de los que la ley señala

(22) Mario de la Cueva, Op.Cit. Pág.638 y siguientes.

como días de descanso obligatorio, como el 18 de marzo, 5 de mayo, 12 de octubre y 10 y 2 de noviembre, otorga a los trabajadores que tengan de uno a nueve años de servicios 21 días laborables de vacaciones y a los que tengan 10 años o más, 30 días de vacaciones.

Como prestaciones adicionales en este contrato colectivo, se estipuló que las vacaciones se concederán aún cuando el trabajador haya prestado sus servicios en forma interrumpida, siempre que la interrupción no exceda de 90 días en el año, establece como causa de suspensión de las vacaciones el hecho de que el trabajador sufra un accidente o enfermedad no profesional que lo incapacite para seguir gozando de ellas.

Finalmente respecto a los trabajadores temporales que hayan prestado sus servicios durante un año, aún cuando se trate de varios contratos renovados se consideran, para el efecto de todas las prestaciones como trabajadores de planta.

f) Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado.

Esta Ley tiene como antecedente directo el Nuevo Estatuto de los Empleados Públicos de fecha 27 de septiembre de 1938 y reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 17 de abril de 1941, que culminaron con la adición del inciso b) del artículo 123 de nuestra Constitución.

Por lo que respecta al descanso semanal, la fracción II establece que "por cada 6 días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro".

En materia de vacaciones encontramos una variante respecto de la Ley Federal del Trabajo, ya que la fracción III establece un período mínimo de 15 días al año. Sobre en particular en su artículo 27 señalaba dos períodos anuales de vacaciones de 10 días cada uno, en el supuesto de que los trabajadores tuvieran más de 6 meses consecutivos de servicios; dichos períodos se fijarían de tal modo que hubiere guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para las cuales se utilizarían de preferencia los servicios de quienes no tuviesen derecho a vacaciones y, si por alguna circunstancia, el trabajador no pudiese hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, disfrutaría de ellas durante los 10 días siguientes a partir de la fecha en que hubiere desaparecido la causa que le impidiera el disfrute de ellas, por ningún caso tendrían derecho a doble pago de sueldo.

En la fracción XI se establece en el inciso c) un descanso de un mes para las mujeres antes de la fecha aproximada para el parto - y de otros dos meses después del mismo. Igualmente establece dos descansos diarios de media hora cada uno durante el período de lactancia.

Entrando al estudio de la Ley nos encontramos en el artículo - 27 la disposición relativa a el establecimiento de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro por cada 6 días de trabajo. Y el artículo 28 establece los descansos extraordinarios para las mujeres tanto antes como después del parto siendo una repetición de la citada fracción XI, inciso c) del apartado b) del artículo 123.

En materia de descanso obligatorio, el artículo 29 remite a -- aquellos que sean fijados por el Calendario Oficial. Al respecto cabe mencionar el comentario acertado de los autores Alberto y Jorge - Trueba en el sentido de que "... independientemente de las fechas señaladas en el propio Calendario en que se suspenden las labores, los burócratas han conseguido ventajas especiales que se han venido generalizando en los casos en que éstos asisten a desfiles o manifestaciones públicas, que consisten en descansar al día siguiente de éstos".

Respecto del derecho de vacaciones el artículo 30 establece el período de vacaciones anuales y lo divide en dos, de 10 días laborables cada uno, de acuerdo con las fechas que al efecto se señalen. - Esta disposición legal es una copia del artículo 27 de los Estatutos, que ha quedado expuesto en este inciso.

Respecto del pago de las vacaciones en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático comentada por los Sres. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, encontramos dentro del capítulo relativo a la jurisprudencia un laudo sobre la interpretación del artículo - 30, en el sentido de que el trabajador no tiene derecho al pago de las vacaciones porque los empleados federales solamente tienen derecho a que se les concedan las vacaciones con goce de sueldo, no pudiendo cobrar doble salario en los casos en los cuales por cualquier motivo no vacacionen, pues en el sueldo mensual va incluido el importe de las vacaciones, así como el de los séptimos días y descansos obligatorios (expediente Núm. 23/60 Celestina López Cruz VS Secretario de Agricultura y Ganadería).

En virtud de que el estudio de esta Ley no es el tema propio y exclusivo a desarrollar, se debe de considerar que las notas apunadas constituyen una referencia de utilidad para conocer los principios y las disposiciones legales que en materia de descansos semanales, obligatorios y vacaciones se establecen para los trabajadores al Servicio del Estado.

Con esto damos por terminado nosotros el inciso que se refiere al contrato individual o colectivo del trabajo.

C A P I T U L O I V

VIOLACION A LA LEY E INCUMPLIMIENTO A LAS ESTIPULACIONES SOBRE VACACIONES.

- a) Planteamiento del problema.
- b) Consecuencias de la violación de ese derecho.
- c) Su situación en la modificación, suspensión y terminación de las relaciones de trabajo.
- d) Las vacaciones y las huelgas.
- e) Prescripción.

C A P I T U L O I V

VIOLACION A LA LEY E INCUMPLIMIENTO A LAS ESTIPULACIONES SOBRE VACACIONES.

a) Planteamiento del problema.

De acuerdo con la doctrina existente el Derecho del Trabajo que es parte integrante del Derecho Público, contiene disposiciones de órden público y el derecho de las vacaciones goza de esta cualidad de tal suerte que es de carácter irrenunciable.

Las disposiciones de carácter laboral contienen un mínimo ----- ideal de garantías sociales en favor de la clase obrera. (23)

"El derecho de trabajo es un género que se integra con dos especies de garantías: las que pueden considerarse como específicas en -- la clase trabajadora como unidad, asociación profesional, derecho de huelga, contrato colectivo, etc. y las que corresponden propiamente -- al trabajador como ser humano. La ventaja de nuestro derecho es que -- las garantías de clase son, a su vez, garantías de las que forman el segundo grupo; estas no son una concesión graciosa del estado, sino -- derecho impuestos por la clase; su fuerza es mayor y son siempre un --

(23) Mario de la Cueva, Op. Cit. Pág.246.

mínimo, pues existe la posibilidad de que la clase aun sin el concurso del estado, pueda superarlas".

En este capítulo expondremos las diversas formas de violación al derecho de vacaciones ya sea que vaya en contra de las disposiciones legales o de las estipulaciones contenidas en los contratos de trabajo y sus consecuencias.

b) Consecuencias de la violación de ese derecho.

Para conocer la relación del derecho de las vacaciones hemos --
requerido del estudio de las opiniones de varios tratadistas así apun-
tando la primera del maestro Mario de la Cueva:

Como a propósito de la jornada de trabajo y de los días de des-
canso, también respecto de las vacaciones se tiene la sanción adminis-
trativa señalada en el artículo 878 Frac. I ¿cuales son los derechos --
del trabajador, en el caso de que el patrón no le concede el período
de vacaciones?.

La respuesta parece sencilla la acción del trabajador tendría --
por objeto que la junta fijara los días en que debe disfrutar las va-
caciones.

Durante la vigencia de la ley anterior: los trabajadores siguie-
ron camino distinto y exigieron una indemnización pecuniaria, importe
de los salarios de los días de vacaciones. La Junta Central de Conci-
liación y Arbitraje del Distrito Federal dándose cuenta del problema
rechazó esta acción de los trabajadores; sostuvo que la ley no quiso
consignar una ventaja económica para el trabajador si no un descanso
efectivo, pudiendo citarse entre otras resoluciones el laudo de 12 de
diciembre de 1935, dictado con motivo de la reclamación que presentó
Julio Cortez Zapata en contra de la Ford Motor Company S.A.

El error de la tesis de la Junta estribó en que no estableció al mismo tiempo, que la acción de los trabajadores consistía en obtener que se les concediera el período de vacaciones, y fue este error el que indujo a la corte a amparar a los trabajadores.

En la ejecutoria del 15 de octubre de 1936, Amparo directo interpuesto por el mismo Julio Cortez Zapata se dijo "La documentación de la Junta de Conciliación y Arbitraje es incorrecta y por ende por este capítulo se violó, en perjuicio del quejoso, las garantías invocadas en el amparo pues mediante esta tesis se autoriza un enriquecimiento sin causa en beneficio del patrono, toda vez que, teniendo derecho el trabajador a descansar en los días de vacaciones percibiendo su salario, el servicio que presta no se encuentra, en realidad remunerado, lo que trae consigo que el patrono se aproveche de un esfuerzo que no paga en esa virtud, si el trabajador presta sus servicios en los días de vacaciones, tiene derecho a que se le pague salario extra".

Las razones expuestas por la Corte son válidas en cuanto establecen que no es posible que la violación al artículo 76 quede sin sanción, pero no significan que sean procedentes la acción del pago de salarios.

El derecho del trabajo es derecho imperativo y se impone autoritariamente a trabajadores y patronos; cierto que las violaciones a la ley no deben redundar en perjuicio del trabajador, pero también no es que la ley no quiere que los obreros cambien unos derechos por otros. La Ley señala un período de vacaciones y si no le concede al obrero, tiene derecho indiscutible para exigirlo, pero no para substituirlo para otra prestación. La finalidad del período de vacaciones, prote--

ger la salud del obrero, debe persuadirse aun en contra de su voluntad y así como no pueda renunciar a el no puede substituirlo por una indemnización. Y no se diga que en el caso de descanso semanal aceptamos la substitución, porque las razones de una y otra institución, si bien tiene puntos de contacto, presentan también diferencias.

Existe sin embargo, una excepción a la tesis que sustentamos y es el caso que ya no es posible conceder el período de vacaciones. - Ocurrirá esto cuando el trabajador muera o sea despedido; es entonces cuando procede condenar al patrono al pago de la indemnización correspondiente, puesto que de no ser así, se le autorizaría a aprovecharse del trabajo no remunerado; la excepción, por lo demás se encuentra prevista en la convención de la Conferencia Internacional -- del Trabajo.

ger la salud del obrero, debe persuadirse aun en contra de su voluntad y así como no pueda renunciar a él no puede substituirlo por una indemnización. Y no se diga que en el caso de descanso semanal aceptamos la substitución, porque las razones de una y otra institución, si bien tiene puntos de contacto, presentan también diferencias.

Existe sin embargo, una excepción a la tesis que sustentamos y es el caso que ya no es posible conceder el período de vacaciones. - Ocurrirá esto cuando el trabajador muera o sea despedido; es entonces cuando procede condenar al patrono al pago de la indemnización correspondiente, puesto que de no ser así, se le autorizaría a aprovecharse del trabajo no remunerado; la excepción, por lo demás se encuentra prevista en la convención de la Conferencia Internacional -- del Trabajo.

c) Su situación en la modificación, suspensión y terminación de las relaciones de trabajo.

A diferencia del sistema contenido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Nueva ley divide la suspensión de las relaciones individuales de trabajo con la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

En que momento se pueden presentar circunstancias para la terminación de los contratos, son variadas; por enfermedad contagiosa del trabajador; la ley en la fracción primera del artículo 42 dispone que es causa de la suspensión temporal de las obligaciones de --- prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador ni para el patrón, el hecho de que el primero contraiga una enfermedad contagiosa.

Parace innecesario explicar esa causa de suspensión, pues es natural que, en beneficio del patrón y de los demás trabajadores, se retire al enfermo contagioso del medio laboral, pero consideramos -- que esta causa sólo tiene lugar cuando se trata de una enfermedad cu rable en la que, cuando menos, haya recursos médicos para evitar el carácter contagioso del mal. Cuando el trabajador haya sanado, el pa trón debe recibirlo nuevamente a su servicio, quedando a este respec to la duda de por cuanto tiempo está obligado éste a esperar el re-- greso de aquél. La Ley pretende solucionar el problema olvidando que no se ha implantado el régimen del Seguro Social en toda la Repúbli-

ca, pues dispone en el artículo 43, que la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo. Si en el lugar donde está ubicada la empresa no se ha implantado el Seguro Social ¿como cumplir con la disposición contenida en la primera parte de este precepto? Por lo que ve al plazo máximo, en la actualidad el artículo 51 de la Ley del Seguro Social fija un máximo de 52 semanas para el tratamiento de una misma enfermedad.

La fracción II del artículo 42 que comentamos incluye ahora como causa de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

Otra causal de suspensión consiste en la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria y en fracción por separado se incluye también el arresto del trabajador.

Existe la obligación para todos los habitantes del país, con las variantes naturales entre mexicanos y extranjeros, ciudadanos o no ciudadanos, de cumplir con los servicios de las armas o de los jurados, del desempeño de cargos concejiles y de elección popular directa o indirecta (artículo V Constitucional). Para que esta obligación no signifique que un daño, tratándose de trabajadores, la Ley establece ahora la obligación de suspender temporalmente las relaciones individuales de trabajo, mientras que se cumplen los deberes a que se re-

fiere el precepto de nuestra Carta Magna que hemos señalado.

Otro caso contemplado también por el Legislador es el de la designación de trabajadores como representantes ante las Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes. Entendemos, por la forma en que está redactada la Ley, que estas suspensiones no implican la obligación de pagar salario y respecto de la duración de las mismas, el artículo 43 dispone que se considere como período máximo el de seis años. En varios casos de los señalados no se necesitaría suspender la relación laboral por no requerirlo las funciones por desempeñar.

Con una redacción un tanto vaga la Ley considera también como causal de suspensión la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando el hecho sea imputable al trabajador.

Hemos visto en los párrafos anteriores las causas por las cuales procede la suspensión y la rescisión de los contratos laborales y analizado los motivos que, en uno y otro caso, puede invocar el patrón o el trabajador. La enumeración de esas causas de rescisión es enunciativa, según lo dejamos consignado. Constituyen realmente faltas cometidas por cualquiera de las dos partes, que impiden la continuación normal de la relación de trabajo.

La primera causa se refiere, como es común que ocurra en todos los contratos, al mutuo consentimiento de las partes. Los problemas -

que se suscitan por esta causa son más bien de carácter probatorio, - pues a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación -- del contrato, por consentimiento mutuo, y pretenden haber sido forzados para ello, o bien, algunos patronos recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones. Por estos motivos es conveniente, muchas veces, acudir ante los tribunales de trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término al contrato, de acuerdo con la fracción que analizamos. De no poder hacerlo así es conveniente levantar ante testigos un acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar el contrato.

Otra causa, señalada en la fracción II, es la muerte del trabajador, siendo éste el caso típico de terminación del contrato, como - también lo es la terminación de la obra para la que se hubiera contratado al trabajador a que se refiere la fracción III. En este último - caso, es evidente que se trata de trabajadores para obra determinada.

Señala la fracción IV del artículo 53 que la relación de trabajo terminará por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. La inhabilidad manifiesta del trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para este supuesto que si la - incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 o sea el que se refiere a las primas de antigüedad o, de ser posible

si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo.

De acuerdo al criterio de Euquerio Guerrero, la Nueva Ley introduce un capítulo especial para la modificación colectiva y demás condiciones de trabajo, disponiendo que los sindicatos de trabajadores y los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley; pero sujeta la posibilidad de esta acción al hecho de que existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Lo primero se entiende desde el momento en que aun partiendo de la base de que la celebración de un contrato colectivo o contrato ley implica la presunción de haberse logrado un equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo, antes de que llegue el período de la revisión de tales instrumentos pueden crearse situaciones económicas que determinen un desequilibrio. No podría en este caso pensarse en hacer uso de la huelga porque se rompería el supuesto legal de equilibrio consignado en la fracción XVIII del apartado, a) del Artículo 123 Constitucional; pero en cambio cabría la posibilidad de iniciar un conflicto colectivo de naturaleza económica. Precisamente éste es el camino procesal que señala el artículo 426, que estamos comentando.

d) Las vacaciones y las huelgas.

Podríamos señalar como orígenes de la huelga la época en la que la negativa de los patronos era sistemática para discutir con los empleados. Esta necesidad probablemente nació con la misma necesidad o al lado del imperio que tienen los trabajadores en la época en que empieza a desarrollarse la industrialización, y el trabajador requiere de mejores condiciones de trabajo.

Únicamente señalamos en este trabajo una breve semblanza histórica que apunta en su manual de Derecho Obrero, Jesús Castorena.

El contrato de trabajo rige relaciones de particulares; las obligaciones de los particulares que no impone el interés o el derecho público, sólo pueden contraerse por medio del contrato; el Estado, que se decía sin autoridad para regular los contratos, dejaba al juego de la voluntad de los obreros y de los patronos la fijación de las condiciones del contrato de trabajo.

Pero el juego de esas voluntades no existía; la autoridad del patrón dentro de la empresa, era incontrastable. El régimen jurídico que imperaba en ella, era su obra. Ese régimen jurídico lo construía el patrón con la sola mira de elevar sus utilidades. Hombre y trabajo, factores de la producción, eran eso, un factor numérico que se manejaba como cualquier gasto de la empresa. Por una parte, la abstención del Estado, por otra, la negativa de los patronos a discutir las

cuestiones de trabajo, la concepción de que el contrato es el resultado de la concurrencia del consentimiento, el principio de que la voluntad no dejaba de ser voluntad por duras que fueran las condiciones de trabajo implantadas en las empresas, no dejaron otra posibilidad de solución, que la negativa a trabajar por parte de los trabajadores.

En algunos pueblos la respuesta del Estado fue catalogar la huelga en los Códigos penales como un delito. En otros, se la toleró como una consecuencia de la libertad de trabajo. La suspensión de los trabajos podía ocurrir en cualquier momento y los patronos tenían el derecho de sustituir a los huelguistas. Ellos también, obraban al amparo de la libertad de trabajo. Nuestro régimen jurídico fue el primero que habló de la huelga como derecho y el primero que la reglamentó.

Respecto de la naturaleza de la huelga. Puede ser concebida como un hecho; se realiza la suspensión del trabajo por los trabajadores cuando quieren y por el motivo que quieren en uso de la libertad de trabajo; puede igualmente ser concebida como un derecho, su ejercicio queda sujeto al cumplimiento de los requisitos que la Ley conigna. En nuestra legislación, es un derecho colectivo, resultado del acuerdo, coalición, de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concretamente, y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa.

Es una situación de hecho creada por el ejercicio de aquel derecho. Por sí misma, no produce obligaciones, ni las extingue ni las modifica, ni es por lo tanto, un acto jurídico. La Ley determina las

condiciones y términos de ejercicio y ello entraña obligaciones para las partes. Pero esas obligaciones tienen por objeto crear la situación de hecho o sea la suspensión; no son consecuencia de ella. Pueden sobrevenir, si, transformaciones jurídicas importantes; modificaciones de los contratos, regulación de los conflictos, nuevas medidas de seguridad, etc., etc., pero no como consecuencia directa de la huelga sino como resultado del convenio que a resultas de ella celebran obreros y patrones. Porque hasta eso más, la huelga en sí misma, no es el conflicto. El derecho de huelga nace de la existencia de una diferencia de carácter general, entre capital y trabajo, constituye un medio que se considera eficaz para solucionar esa diferencia. Es la manifestación o exteriorización del conflicto, de ninguna manera el conflicto en sí.

En resumen, la huelga es un proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo. Arts. 354, 355 y 440:

Es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

Como todo derecho puede ejercitarse o dejarse de ejercitar. El ejercicio implica decisión, es acto de voluntad. Cada individuo huelguista quiere la huelga y la decide. La coalición es una declaración plurilateral de voluntad, hecha por los trabajadores de una empresa, para suspender el trabajo de la misma. 3o. Mayoría de trabajadores de una empresa o establecimiento, es decir, que la mitad más uno de esos

trabajadores acuerdan la suspensión de labores. Aunque el contrato y la decisión de suspender el trabajo sean del dominio individual de cada trabajador, la configuración de la huelga es resultado del concierto y de la decisión de la mayoría de trabajadores de la empresa.

4o. Defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo. Se defiende contra el incumplimiento en que incurre el patrón, se mejoran para equilibrar los factores de la producción. La coalición tiene el mismo fin que el sindicato; es reunión al amparo de un acuerdo de un grupo de trabajadores; ese acuerdo, cuando culmina en un arreglo con el patrón, se prolonga a través de éste y adquiere caracteres de permanencia. La coalición es entonces una asociación momentánea de trabajadores; consolida una situación permanente de condiciones de trabajo. Esta observación determinó la idea de que el sindicato es una coalición permanente; se iguala el sindicato a la coalición, no la coalición al sindicato.

5a. Condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores. Con ello se indica que nuestro derecho positivo finca el derecho de huelga tanto en el interés propio como en el solidario.

Si la coalición es un acuerdo, si ese acuerdo es jurídico, produce efectos o sea obligaciones, ¿cuales son ellas?

1. La de exigir y sostener el cambio de situación jurídica acordado.
2. Conciliar.
3. Suspender el trabajo.
4. Persistir en la suspensión hasta que sobrevenga un acuerdo.

El coaligado no puede ostentarse como no huelguista.

El artículo 440 señala; huelga es la suspensión temporal del --- trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Artículo 442. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o - varios de sus establecimientos.

Artículo 443. La huelga debe limitarse al mero acto de la sus-- pensión del trabajo.

Artículo 444. Huelga legalmente existente es la que satisface - los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Es evidente que el incumplimiento de la obligación de proporci^onar vacaciones a los trabajadores en un contrato colectivo o contrato ley es causa de huelga, de acuerdo con la fracción IV del artículo -- 450 ya que tiene por objeto exigir el cumplimiento de la norma viola- da.

c) Prescripción.

El artículo 1135 del Código Civil vigente señala que prescripción viene a ser el medio de librarse de obligaciones mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley.

La prescripción, en efecto es una forma de extinción y obligaciones que opera por el transcurso del tiempo y la razón es de interés social en virtud de que las acciones entre los individuos no permanezcan vivas pues la actividad y la libertad del hombre carecerían de seguridad para desenvolverse.

Del texto del artículo 1135 se desprende la existencia de dos clases de prescripción.

1a. Adquisitiva o positiva que sirve para adquirir bienes mediante el transcurso del tiempo y bajo los requisitos establecidos por la ley.

2a. Liberatoria extintiva o negativa, que sirve para librar al deudor de sus obligaciones mediante el transcurso del tiempo (24)

La Ley Federal del Trabajo habla de la prescripción de acciones y no de las obligaciones aun menos de los derechos.

(24) Derecho de las obligaciones. Gutiérrez y González. Editorial Cajica.

De esta anterior situación se desprende que el legislador planteo la prescripción dentro del plano del derecho procesal y sin que las obligaciones y los derechos se extinguieran por el transcurso del tiempo.

De acuerdo al artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo las acciones prescriben en un año, sin embargo existen otros términos para la prescripción que son de un mes, de dos meses y de dos años.

El artículo 516 consigna la regla general; las acciones de trabajo se prescriben en un año. El término se cuenta a partir del siguiente día en que la obligación sea exigible.

La prescripción negativa es una forma de extinción de las obligaciones que opera por el transcurso del tiempo. Su razón de ser radica en el interés social de que las acciones entre los hombres no permanezcan eternamente vivas, ya que la actividad y la libertad del hombre carcerían de la seguridad necesaria para desenvolverse.

Los textos de la Ley del Trabajo hablan todos de la prescripción de las acciones, no de las obligaciones, ni siquiera de la prescripción de los derechos. Parece desprenderse de este tecnicismo que la intención del legislador es plantear la prescripción dentro del plano del Derecho Procesal, o sea que no produce la extinción de las obligaciones ni la de los derechos, en cuyo caso sería de naturaleza sustantiva.

El mandamiento del artículo 498 da lugar a un caso de prescripción por el término de un año. Si el riesgo profesional sufrido por el trabajador no lo priva de su capacidad de trabajo, el patrón está

obligado a reinstalarlo en su trabajo. El término para presentarse - al trabajo es de un año y corre desde la fecha en que se determina - la incapacidad.

En caso de accidentes graves, el término aunque excesivo, puede justificarse, pero tratándose de accidentes leves, carece de toda razón, ya que en el término de un año puede haber variaciones importantes en las relaciones del patrón con el resto de sus trabajado--res.

PRESCRIPCION DE UN MES. El plazo de un mes se aplica a los siguientes casos:

1o. Nulidad del contrato celebrado por dolo. Arts. 47, frac--ción I y 51, fracción I. El término corre desde que se inicia la --- prestación de servicios. La Ley no contempla los casos de nulidad -- por error e intimidación que sí fueron consignados por la de 1931. - La exposición de motivos no explica las razones de la supresión.

2o. La acción del patrón para despedir al trabajador que dio - causa para su despido. El término corre a partir del día siguiente - en que se tenga conocimiento de la falta. Art. 517, fracción I.

3o. La acción del patrón para sancionar al trabajador que incurrió en faltas de disciplina. Corre en los mismos términos del apartado anterior. Art. 517, fracción I.

4o. La acción del patrón para efectuar descuentos en los salarios del trabajador. El plazo corre desde el momento en que se com--prueben los errores cometidos, las pérdidas o averías imputadas al - trabajador o desde que la deuda es exigible. Art. 517, fracción I.

5o. La acción del trabajador para abandonar el trabajo cuando el patrón incurre en causa de rescisión de la relación de trabajo. - Corre desde que se conoce la causa de la rescisión. Art. 517.

PRESCRIPCION HASTA DE DOS MESES. Las acciones que nacen del -- despido, se extinguen por el término de dos meses que se cuentan a -- partir de la fecha de la separación. Art. 518.

PRESCRIPCION DE SEIS MESES. Prescriben en seis meses:

a) Las acciones en contra del patrón sustituido respecto de las prestaciones nacidas antes de la sustitución. El término se cuenta a partir de la fecha del aviso de la sustitución dado al sindicato o a los trabajadores en forma fehaciente. Art. 41;

b) Desistimiento de la acción. La Ley consigna a un caso de prescripción de la acción, una vez que ha sido deducida ésta, o sea después de haberse interrumpido el plazo para que opere la prescripción. Si en esas condiciones se deja de impulsar el proceso por el plazo -- de seis meses y el impulso es necesario, se tiene por desistida la -- acción intentada en el juicio. Art. 726.

La Ley concede a la parte demandada, de la facultad de solicitar que se declare desistido el demandante de las acciones ejercitadas y procede el desistimiento siempre que no esté pendiente de dictarse -- resolución alguna diligencia o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Se hizo desaparecer la posibilidad de declarar el desistimiento de oficio y se precisaron además aquellos casos en que el trans-- curso del término no pueda ser imputable al demandante. Art. 726. El

efecto ordinario de la interrupción de la prescripción es que vuelva a contarse el plazo; se modifican por virtud del mandato, al que la acción deducida se haga eterna y los plazos ordinarios de prescripción; así como se amplía en unos casos, se reduce en otros.

Para algunas personas la institución es de naturaleza procesal; nosotros pensamos que al mismo tiempo que se pierde la instancia se pierde el derecho; la declaración de desistimiento de las acciones intentadas tiene ese efecto. Un derecho sin acción, es un derecho puramente moral, no jurídico.

PRESCRIPCIÓN DE DOS AÑOS. El término de dos años rige:

a) Para las indemnizaciones nacidas de los riesgos profesionales, ya se trate de las que corresponden al mismo trabajador o a los beneficiarios por muerte de aquél. Art. 519, fracciones I y II;

b) Para exigir la ejecución de un laudo, salvo el caso de que imponga el deber de reinstalar. Art. 519, fracción III.

El término se cuenta desde que se determinan la naturaleza de la incapacidad desde el día siguiente a la notificación del laudo.

Respecto de la prescripción en materia de vacaciones dice la Ley Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicio.

Si al trabajador no se le han concedido vacaciones a que tenga derecho, este deberá demandar ante los tribunales del trabajo el otorgamiento de dicha prestación, esto se hará después de un año contando a partir de que se venzan los 6 meses, pues si no es así la acción del trabajador prescribirá conforme a lo dispuesto en el artículo 516 to-

mándose en cuenta lo previsto en el artículo 521 de la propia ley.

mándose en cuenta lo previsto en el artículo 521 de la propia ley.

C A P I T U L O V

COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a) Doctrinas.

b) Comentarios y críticas.

c) Jurisprudencia.

C A P I T U L O V

COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a) Doctrinas.

En este punto debemos de reconocer que el mismo inciso es amplio y que por lo tanto consecuentemente las limitaciones de este -- trabajo no permiten hacer una extensa referencia sobre las doctrinas y autores tan variados que existen sobre el tema.

Sin embargo y en razón de que los sistemas a los que nos vamos a referir son los que actualmente se encuentran vigentes.

a) La escuela liberal se refiere fundamentalmente a la libertad individual y social, basado en la existencia de un orden natural armónico y libre en todas las cosas. Como sistema político, considera fundamentalmente que la persona humana es socia del Estado, - de la organización nacional, y no esclava de la máquina que dirige - un gobierno absorbente y reglamentista o un déspota más o menos sanguinario. En otro aspecto doctrinal, el liberalismo configura la tendencia politicorreligiosa que defiende la total independencia del Estado de las religiones existentes, separación que alcanza desde la - formación a la actividad de carácter estatal.

En sus distintos matices, el liberalismo moderno proviene de -

la Revolución francesa. Como laicismo de Estado se ha abierto paso en la casi totalidad de los países, sin perjuicio de reconocer la preferencia nacional por una u otra religión. Como actitud política, triunfa allí donde existe una Constitución sincera y progresiva, aplicada sin hipocresía. En cuanto programa económico, defensor de la iniciativa privada más amplia y de la menor ingerencia del Estado en la producción y el comercio, tuvo su apogeo en el siglo XIX, y en él mostró su impotencia para remediar la pobreza que engendraba tan ilimitada facultad en combinación con la Revolución Industrial. De ahí su crisis, su total abandono en el presente, sustituido por un intervencionismo moderado. (25)

b) "El vocablo socialismo, con cierto sentido actual, se atribuye al sociólogo francés P. Leroux, que lo consideraba cual "concepción social que subordina al individuo a la colectividad" y como tendencia que aspira "al establecimiento de una solidaridad mayor entre los hombres".

Constituye el socialismo, en un enfoque genérico, un sistema de organización social -doctrina, partido político y movimiento sindical que afirma la superioridad de los intereses colectivos sobre los individuales, la necesidad de la acción común para el mayor bienestar de la comunidad, la potestad plena del Estado para estructurar la sociedad y la economía, sobre la base de la propiedad colectiva de los medios de producción y de cambio, para concluir con la división de cla-

(25) Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Pág. 72. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1968.

ses, y la consiguiente lucha entre las mismas, por efecto de las desigualdades que el capital (como plusvalía o atesoramiento) engendra entre poseedores y desposeídos, entre empresarios y trabajadores.

En el tecnicismo sociológico, político, histórico, filosófico y económico, el socialismo posee infinidad de aspectos y matices que -- abarcan desde la simple cooperación a una organización casi militarizada de la sociedad. Y así se explica que, con propósitos más o menos sinceros de trabajar por la destrucción del capitalismo y por afirmar los derechos de los trabajadores, puedan llamarse el "nazismo", nacionalsocialismo; y el comunismo ruso, socialismo integral, sin perjuicio de exterminar unos y otros a los socialistas puros; los reformistas o revolucionarios sin frenesí histérico.

En la estructura primitiva de la humanidad, dentro de la hipótesis colectiva, en la igualdad fraternal del cristianismo con el adicional desprecio de los bienes terrenales, late un sentido de socialismo impreciso entre idealista e ingenuo, que ha sido clasificado modernamente como socialismo utópico. La contraposición absoluta procede de los ensayos de Owen, de los estudios económicos y sociológicos del siglo XIX en Francia, hasta culminar en las obras de Marx, que son la base y cumbre del socialismo científico, producto de un estudio profundo de los fenómenos económicos en primer término y de los movimientos sociales después. De ahí, y ya en la mitad del siglo XIX, tras las distintas convulsiones que estremecieron a Europa en 1848, se --- crearon órganos nacionales e internacionales para propaganda y acción directa a favor de la implantación de un socialismo orgánico, cuyo -- credo se articula, como crítica y programa, en el Manifiesto comunis-

ta redactado por Marx y Engels.

La Revolución rusa de 1917 provocó la escisión de los socialistas; en revolucionarios, partidarios de la instauración violenta del programa, y reformistas o demócratas, defensores de las conquistas incesantes, aun por medio de la colaboración con partidos burgueses; tesis aceptada finalmente por los comunistas al lanzar la consigna de - los frentes populares.

Las formas doctrinales del socialismo moderno son muy variadas. Existe un socialismo de Estado que transforma a éste en empresario, - con la idea de que los beneficios obtenidos sustituyan insensiblemente a los impuestos, además de permitir un plan general equitativo de trabajos racionales y remuneraciones holgadas.

Se identifica también un socialismo de cátedra, que con trabajos doctrinales, de sistematización más perfecta, depura las tesis socialistas y contribuye a su difusión entre los elementos a quienes -- los efectos de la lucha social no alcanzan como partes directas.

El socialismo jurídico, concordancia entre la individualidad y la solidaridad, trata de resolver la oposición entre individuo y Estado, como coeficientes mutuos de bienestar y poder.

El socialismo agrario, del que constituye notable expresión al georgismo, trata de resolver los problemas sociales sobre el impuesto a la tierra, en su capacidad productora.

Por el aspecto sindical, el socialismo trata de dirigir la lu--cha en el sector económico; paralelamente a la batalla que en lo eco--nómico libran los partidos sociales".

c) Cabanellas sostiene: Sindicalismo revolucionario.- Frente -- al sindicalismo reformista o sindicalismo por antonomasia, tendencia y régimen que organiza a los trabajadores en sindicatos y trata de mejorar su condición a través de la fuerza que la unión obrera constituya, surge una tendencia más radical o virulenta, la del sindicalismo revolucionario, originado en los primeros años del siglo XX en Francia y que tuvo pronta manifestación sangrienta en España, a través -- del sindicalismo único.

La acción directa, la huelga general, el antimilitarismo, las -- ideas disolventes sobre autoridad y patriotismo se manejan por los -- caudillos de esta apología de la desesperación, disociadora de elementos tales vínculos de confraternidad humana. Del sindicalismo revolucionario es representante Sorel, para el cual la huelga general constituye el elemento primordial de la lucha dirigida a la emancipación social de los trabajadores, basada en el choque de las diversas clases.

Siguiendo a Sévérac, cabe resumir así los principios del sindicalismo revolucionario: 1. la lucha de clases es su base; la reconciliación social es condenable; 2. hay que luchar contra el Estado moderno porque defiende a la clase capitalista contra la clase obrera; la democracia es una ilusión peligrosa de la igualdad; 3. hay que despreciar el parlamentarismo, por conducir al acuerdo social, tras una aparente oposición; 4. el estudio de la legislación obrera revela su inutilidad o falta de aplicación; 5. la acción directa consiste en la presión ejercida por los sindicatos sobre los patronos y los Poderes públicos; 6. la acción de los trabajadores se debe concretar en manifestaciones de protesta, sabotaje, boicoteo y, primordialmente, ---

mediante la huelga, escuela de energía y de solidaridad, siempre que se conduzca con audacia; 7. la lucha diaria debe aumentar en amplitud y vigor hasta convertirse en una verdadera conflagración: la huelga general, que desencadenará la Revolución social. (26)

Estas doctrinas son las representativas de una parte de la sociedad y de unos cuantos autores, para otros es mejor el anarquismo, para otros presentan mejores características nihilismo y así continúan con el fuerismo, georgismo, hasta la revolución social.

(26) Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Pág. 72. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1968,

b) Comentarios y críticas.

Toda ley tiene un período de vigencia e igual que la conducta de los hombres, las leyes no pueden convertirse en anacrónicas son -- tan cambiantes como la conducta de los individuos. Desde luego toda ley debe de satisfacer las necesidades para las que fue creada dentro de una sociedad fluctuante.

Si bien es cierto que nuestra ley no había sido modificada en su totalidad desde el año de 1932, sí había ampliado una serie de conquistas de los trabajadores que el mismo artículo 123 ya otorgaba como conquista irrenunciable. El derecho del trabajo como se sabe es un conjunto de normas reguladoras de las condiciones jurídicas entre los factores humanos de la producción y el trabajo, por lo tanto deben de aspirar hacer un instrumento eficaz de convivencia ordenada y armónica.

De 1932 a 1970, las condiciones se modificaron paulatinamente -- de tal forma que de la imperiosa necesidad de adecuar la Ley Federal del Trabajo al ritmo del crecimiento del país.

En enero de 1967, el ejecutivo de la nación creó una comisión redactora de reformas a la Ley Federal del Trabajo que entre otras cosas reconoció que:

"Un somero exámen de nuestra realidad presente nos muestra de-- tos tan objetivos como los siguientes, que sólo son el síntoma de esa

fenómeno apuntado: No solamente existe un elevado crecimiento en el volumen de población, sino que un sector de la misma, cada vez más amplio, se encuentra dedicado a las actividades industriales. Hay un indudable crecimiento en el volumen de la producción industrial para satisfacer la demanda de un mercado de consumo en expansión y la búsqueda de mercados en el exterior para los productos. El Estado ha creado una sólida infraestructura, comunicaciones de toda especie, producción de energéticos, financiamiento, formación de técnicos, que propicia el desarrollo industrial. Crece anualmente el producto nacional bruto y el correspondiente ingreso per capita. Y junto con lo anterior, una clase trabajadora organizada en sindicatos con clara conciencia de sus intereses comunes y con experiencia lograda en la lucha por obtener una mejoría constante en sus condiciones de trabajo, plasmada en contratos colectivos.

Pero si bien es cierto que es indudable que existe un desarrollo económico progresivo en el país, también lo es que este desarrollo debe tener como meta un positivo ascenso en los niveles de vida de la población, esto es, un desarrollo con justicia social.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 ha sido, hasta la fecha, un magnífico instrumento para hacer participe al sector obrero de los beneficios de las actividades productivas, pero el momento histórico requiere un avance substancial que puede ser sintetizado en los siguientes puntos: a) Aumento de los derechos mínimos de los trabajadores y creación de prestaciones nuevas para elevar el nivel de vida de un gran sector de la clase obrera; b) Ampliación del campo de aplicación de la ley a sectores de trabajadores que, por los mas diversos moti-

fenómeno apuntado: No solamente existe un elevado crecimiento en el volumen de población, sino que un sector de la misma, cada vez más amplio, se encuentra dedicado a las actividades industriales. Hay un indudable crecimiento en el volumen de la producción industrial para satisfacer la demanda de un mercado de consumo en expansión y la búsqueda de mercados en el exterior para los productos. El Estado ha creado una sólida infraestructura, comunicaciones de toda especie, producción de energéticos, financiamiento, formación de técnicos, que propicia el desarrollo industrial. Crece anualmente el producto nacional bruto y el correspondiente ingreso per capita. Y junto con lo anterior, una clase trabajadora organizada en sindicatos con clara conciencia de sus intereses comunes y con experiencia lograda en la lucha por obtener una mejoría constante en sus condiciones de trabajo, plasmada en contratos colectivos.

Pero si bien es cierto que es indudable que existe un desarrollo económico progresivo en el país, también lo es que este desarrollo debe tener como meta un positivo ascenso en los niveles de vida de la población, esto es, un desarrollo con justicia social.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 ha sido, hasta la fecha, un magnífico instrumento para hacer participe al sector obrero de los beneficios de las actividades productivas, pero el momento histórico requiere un avance substancial que puede ser sintetizado en los siguientes puntos: a) Aumento de los derechos mínimos de los trabajadores y creación de prestaciones nuevas para elevar el nivel de vida de un gran sector de la clase obrera; b) Ampliación del campo de aplicación de la ley a sectores de trabajadores que, por los mas diversos moti--

vos, han permanecido al margen de los beneficios que otorga la legislación laboral; c) Mejoramiento de la técnica jurídica en la elaboración de las normas legales, que facilite una interpretación y aplicación más justiciera de los textos, para lo que debe ser aprovechada una larga experiencia en el propio campo de las relaciones laborales particularmente el campo de la contratación colectiva- de la jurisprudencia de los tribunales de trabajo y la Suprema Corte de Justicia, - así como de una doctrina nacional sobre la materia, y d) La búsqueda de fórmulas más eficaces para lograr que la administración de justicia en los conflictos de trabajo pueda ser rápida y expedita.

Los anteriores propósitos deberán conjugarse con las exigencias del desarrollo a fin de lograr que la nueva legislación laboral pueda realizar, en el campo del trabajo, las metas supremas del orden jurídico: justicia, seguridad y bien común.(27)

La comisión entre otras cosas señaló:

a) Que el derecho del trabajo es un derecho protector y tutelar, tanto de los trabajadores individualmente titulados, como de sus respectivas asociaciones profesionales.

b) El Derecho del Trabajo es, sin perjuicio de las características anteriormente señaladas, un derecho equilibrador, porque una vez satisfechas, dentro de la relación de trabajo, las exigencias mínimas de la ley, las partes pueden, dentro de la esfera del contrato individual y particularmente a través de los contratos colectivos, mejorar

(27) Jurídica Anuario de la Escuela de Derecho, de la Universidad Iberoamericana. Lic. Alfonso López Aparicio, Julio del 69.

las condiciones del trabajador y las del trabajo sin más límite que la capacidad de la empresa.

c) El Derecho del Trabajo es instrumento realizador de la justicia social. El objetivo de las normas de trabajo es la vigencia de la justicia social, con una connotación precisa y concreta.

d) Finalmente, una de las ideas centrales de la Iniciativa reside en el texto del artículo 2o: "El trabajo es un derecho y un deber social. 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".

La Iniciativa ha recogido en este precepto ideas contenidas en diversos instrumentos internacionales que forman parte de nuestro derecho positivo y que constituyen ya una vigorosa tradición jurídica.

Entre estos instrumentos puede señalarse el Tratado de Versalles, de 1919; la Carta de Filadelfia, de 1944; la Carta de la Organización de las Naciones Unidas, de 1945; la Carta de la Organización de los Estados Americanos, de 1948; la Carta Interamericana de Garantías Sociales, de ese mismo año; la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, también de 1948, y la Carta de Punta del Este, de 1961.

Del texto del artículo 2o. de la Iniciativa se desprende un propósito fundamental eminentemente humanista que permea todo su articulado. El carácter tutelar y protector de la Legislación del Trabajo -

su tendencia equilibradora y su búsqueda de la justicia social desembocan y coinciden en un punto final: la salvaguarda que garantiza, -- preserva y acrecienta la libertad y dignidad de los hombres que trabajan.

Respecto a la creación de prestaciones nuevas en favor de los - trabajadores o aumento de las ya existentes en la legislación vigente la Iniciativa tiene importantes disposiciones que tienden a mejorar - el nivel de vida de la clase trabajadora.

a) Jornada.

En materia de jornada se limita la duración de la jornada extraordinaria a nueve horas en la semana. Si dicha jornada se prolonga, - el trabajador debe ser remunerado con un doscientos por ciento más -- del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

b) Descanso.

Se ha aumentado un día de descanso obligatorio, el cinco de febrero, y se crea el derecho a una prima adicional de un veinticinco - por ciento sobre el salario de los días ordinarios, a los trabajado-- res que presten servicio en día domingo. Lo anterior se justifica por que existe la costumbre de que en domingo es el día en que el trabaja-- dor, padre de familia, se reúne con los suyos para paseos, diversio-- nes u otras actividades, por lo que el trabajo el día domingo impli-- ca un sacrificio que debe ser compensado.

c) Vacaciones.

Se establece que el período de seis días de vacaciones por año se aumentará en dos días, hasta llegar a doce, por cada año subsecuen

te de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio. Los trabajadores tienen derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

d) Salario.

El Proyecto crea la obligación del patrón de pagar un aguinaldo anual, equivalente a quince días de salario, por lo menos, estableciéndose la proporcionalidad de acuerdo con el tiempo trabajado durante el año. Esta prestación se justifica plenamente, ya que se ha generalizado la costumbre, tanto dentro del ámbito del Gobierno Federal y de las Instituciones descentralizadas, como en numerosas empresas, de proporcionar a sus trabajadores una cantidad extra a título de gratificación o aguinaldo, generalmente pagado durante el mes de diciembre de cada año, que permite a los trabajadores sufragar gastos extraordinarios o adquirir artículos necesarios que no es posible comprar con el salario diario. La disposición del Proyecto tiende a beneficiar con esta prestación mínima a una gran cantidad de trabajadores que no la disfrutaban hasta la fecha.

La Iniciativa contiene algunas disposiciones nuevas para el funcionamiento de instituciones creadas, que representan un perfeccionamiento de los sistemas hasta ahora vigentes. Pueden señalarse para efectos de este estudio las ideas siguientes: (28)

(28) Jurídica Anuario de la Escuela de Derecho, de la Universidad Iberoamericana. Lic. Alfonso López Aparicio. Julio del 69.

a) En atención a que el verdadero patrimonio de un trabajador -- es su trabajo y que en ejercicio de éste transcurren los años, el Proyecto ha introducido una institución novedosa en el campo de la ley, -- designada con el nombre de "Prima de Antigüedad". De acuerdo con las -- disposiciones respectivas, el trabajador genera el derecho a obtener -- una prima que consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados. Las características de esta prestación son las siguientes: el monto de la prima se calculará con base en el salario que efectivamente perciba el trabajador, con la limitación consistente en que el salario máximo para tal efecto no deberá superar el do ble del salario mínimo vigente.

b) En lo que se refiere a riesgos de trabajo, el Proyecto con--- tiene algunas innovaciones respecto de la Ley vigente. En primer térmi no, amplía los conceptos de accidente y enfermedad de trabajo. Introdu ce como accidente de trabajo el acaecido al trabajador durante el tra- yecto de su domicilio al centro de trabajo. Se ha ampliado la tabla de enfermedades profesionales para ponerla en consonancia con los adelan- tos de la medicina del Trabajo, a la vez que se han determinado mayo-- res casos de incapacidades parciales permanentes. Respecto de las inca pacidades, se han señalado nuevos y más favorables porcentajes de in-- demnización. Se ha aumentado a dos meses de salario el pago para gas-- tos de sepelio del trabajador fallecido por riesgo de trabajo.

El Capítulo Cuarto trata de las vacaciones; el artículo 76 reco- ge el principio de adoptado por la Organización Internacional del Tra- bajo de que las vacaciones deben aumentar con los años de servicios. -- Se establece asimismo que, en todo caso, el período mínimo de vacacio- nes de seis días debe disfrutarse en forma continua. El artículo 80 con

signa un principio que tiene por objeto realizar la finalidad que se propone la institución de las vacaciones: los trabajadores deben percibir durante el período de vacaciones, una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan, a fin de que -- dispongan de un ingreso extraordinario que les permita disfrutar las vacaciones. (29)

Con estos aspectos concluimos nuestros comentarios acerca de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y los artículos a los que nos hemos referido.

Podemos señalar que el tiempo es aun suficiente para encontrar-- las lagunas o errores que la ley presenta, sin embargo el hecho de modificar una ley que ya era obsoleta es suficiente mérito de los legisladores que se ocuparon de ellas.

(29) Nueva Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera.

c) Jurisprudencia.

Aunque la Ley Federal del Trabajo es de reciente creación preferimos nosotros señalar la jurisprudencia de la anterior con el propósito de dar una idea aproximada de lo que se ha hablado sobre el concepto de vacaciones, en virtud de que a esta fecha no han sido dadas a conocer tesis jurisprudenciales.

Por tal motivo se verán en las páginas siguientes únicamente - las tesis que creimos más importantes y sobresalientes sobre nuestro tema:

1.- VACACIONES, NO SE DEBEN DESCONTAR DE ELLAS LAS FALTAS JUSTIFICADAS.

Teniendo en cuenta que la renuncia de un trabajador, por cualquier motivo, pone fin a la relación laboral existente entre aquél - y su patrono que los sujetos del Seguro Mutualista del Maestro Universitario deben tener la calidad de profesores o investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, y que éstos sólo pueden conservar sus derechos a tal Seguro, cuando tengan la calidad de jubilados, mediante el pago de las cuotas respectivas, resulta que si uno de los citados sujetos renuncia para jubilarse y antes de obtener la jubilación fallece, el beneficiario o los beneficiarios señalados en la Carta Testamentaria correspondiente no tienen derecho a percibir el monto del aludido Seguro, en virtud de que el citado sujeto no tenía ya el carácter de maestro o de investigador, ni el de jubilado al corriente en el pago de las cuotas correspondientes, y, --

por tanto, no se mantenían vigentes los derechos relativos a dicho -
aseguramiento, sobre todo si se tiene en consideración que el referido
Seguro no deriva de la Ley, sino de ligas convencionales entre --
las partes y, por ende, no pueden comprenderse en él cosas distintas
ni casos diferentes a aquellos sobre los que los interesados se pro-
ponen contratar.

2.- VACACIONES, NO SE DEBEN DESCONTAR DE ELLAS LAS FALTAS JUSTIFICA- DAS.

De lo dispuesto por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo,
debe entenderse que el patrón no puede deducir del período de va-
caciones las faltas de asistencia justificadas, lo cual, además, es
congruente con lo establecido en el inciso b), párrafo tercero, artí-
culo 2o. del Proyecto de Convenio sobre Vacaciones Anuales Pagadas,
aprobado por nuestro país, que precisamente previene que en las vaca-
ciones no se contarán las interrupciones del trabajo debidas a enfer-
medades. Por lo tanto, si el trabajador tuvo causa justificada para
faltar, inclusive por riesgo profesional, en determinada época del -
año, esos días no pueden descontársele por el patrón en su período -
de vacaciones, aun en el caso de que coincida el impedimento para --
trabajar como consecuencia del riesgo profesional, con la época en -
que contractualmente se tenga fijada por las partes el disfrute de -
las vacaciones, caso en el que como el trabajador no las disfruta, --
conserva su derecho a gozarlas, cuando se recupere, con el pago de -
salarios.

3.- VACACIONES. SU DISFRUTE NO PUEDE FIJARSE UNILATERALMENTE.

Si bien es verdad que el derecho a disfrutar de vacaciones se -
se actualiza cuando se realizan los supuestos a que se refiere el ar-
tículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que dicho preg

cepto legal dispone, que en todo caso, el período anual de vacaciones que deba disfrutar el trabajador, se fijará por las partes en el Contrato de Trabajo. De lo anterior se desprende que no basta que un trabajador tenga derecho a disfrutar de vacaciones por haberse realizado los supuestos previstos por la Ley, para que éste unilateralmente decida gozar de ellas, sino que es menester que exista un acuerdo de voluntades entre el obrero y el patrón con respecto a la fijación del período vacacional, para que el trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones, ya que por imperativo de la Ley Laboral, si una de las partes no está conforme con la otra con respecto de la fijación del período vacacional, no se puede hacer uso de ese derecho en forma unilateral.

4.- VACACIONES, CARACTER DE LAS.

Las vacaciones son un derecho a descansar sin dejar de recibir la remuneración ordinaria y no el producto del esfuerzo físico, sino el de un derecho que consigna la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 4088/65. Negociación Lechera Luz. Enero 11 de 1967. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Alfonso Guzmán Neyra.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen CXX, Quinta Parte, Pág. 131.

5.- VACACIONES, DEDUCCIONES A LAS.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a deducir del período de vacaciones de los trabajadores, las faltas de asistencia injustificadas que hayan tenido durante el período de un año de servicios, autorización que no distingue expresamente que tal deducción deba hacerse necesariamente en días de descanso.

Amparo directo 8355/66. Hilados del Norte, S.A. Enero 17 de -
Unanimidad 5 votos. Ponente; Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

4a. SALA.- Informe 1968, Pág.39.

6.- VACACIONES, FALTA DE PAGO DE LAS; NO CONSTITUYE CAUSAL DE RESCISIÓN.

El hecho de que la empresa no le hubiera otorgado vacaciones al trabajador ni se las hubiera pagado, no constituye causa de rescisión, porque las ocho primeras fracciones del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo no señalan ese hecho como tal causa de rescisión y no puede considerarse que sea una carga análoga que permita al trabajador rescindir su contrato de trabajo, puesto que la acción que se deriva de la omisión del patrón al no otorgar las vacaciones a -- que tenga derecho un trabajador, es la de que éste pueda exigirle ante la autoridad laboral correspondiente que se las otorgue, o que se las pague si ya no le está prestando servicios, acción que es deducible, inmediatamente después de que se crea el derecho a las vacaciones.

7.- VACACIONES, FALTA DE PAGO DE LAS. NO CONSTITUYE CAUSAL DE RESCISIÓN.

La falta de pago del importe de las vacaciones no está considerada en nuestro régimen jurídico laboral como causal de rescisión -- del contrato de trabajo por parte del trabajador, por causas imputables al patrón.

8.- VACACIONES, INEXISTENCIA DEL DERECHO A LAS.

Si se puso de manifiesto que los actores no han cubierto el --

año laborado a que se refiere el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo no tienen derecho a gozar de un período de vacaciones o a recibir el pago correspondiente.

9.- VACACIONES, IMPROCEDENCIA DEL PAGO PROPORCIONAL DE LAS, CUANDO -
LA DURACION DEL SERVICIO ES MENOR A UN AÑO.

Del contenido del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la voluntad del legislador fue dar vacaciones exclusivamente cuando se llenara el requisito de un año de servicios, puesto que ese precepto habla de otorgarlas cuando los trabajadores "tengan más de un año" de servicios, y no menos de un año o fracción por otra parte, el propio precepto se refiere a "un período anual", y quiere decir lo que se hace o sucede cada año o que dure un año, --- por lo que es incorrecto pretender que las vacaciones puedan darse proporcionalmente a la fracción del año que hubiera laborado el trabajador; y por si fuera poco lo anterior, se advierte que al mismo artículo dispone que por cada período anual se aumentarán dos días laborables al período de vacaciones hasta llegar a 12, por lo que debe concluirse que, sin lugar a dudas, el legislador tuvo la intención de dar vacaciones exclusivamente cuando se llenara el requisito de un año de servicios.

10.- VACACIONES NO DISFRUTADAS, ACCION DE PAGO DE LOS ELEMENTOS QUE
DEBE CONTENER EL LAUDO PARA FIJAR EL MONTO DE LA INDEMNIZACION.

En los casos en que el pago de vacaciones no disfrutadas por un trabajador, las Juntas, en el laudo correspondiente, deberán tomar en consideración las pruebas que acrediten el pago parcial de lo reclamado y precisar los días que corresponden a cada período de

vacaciones adeudados, para fijar el monto de la indemnización.

11.- VACACIONES. SU DISFRUTE NO PUEDE FIJARSE UNILATERALMENTE.

Texto idéntico a la tesis 423, Pág. 215 ACTUALIZACION II LABORAL 1967, hasta ... forma unilateral. Así, si un trabajador, por el simple hecho de haber cumplido un año de servicios, falta a sus labores sin permiso del patrón sin haberse fijado la fecha en que deberá disfrutar de sus vacaciones, aduciendo que hace uso de éstas, al no haber acuerdo alguno las inasistencias respectivas deben reputarse como injustificadas.

12.- VACACIONES Y PENSION JUBILATORIA, NO PROCEDE TOMAR EN CONSIDERACION PERCEPCIONES QUE NO SEAN NORMALES Y REGULARES PARA EL CALCULO DEL MONTO DE LAS.

Cuando un trabajador reclama que se tome en consideración determinada cantidad que percibía por concepto de tiempo extra ocasional permanente, para el cálculo de vacaciones y pensión jubilatoria, y de las pruebas rendidas aparece que por tal concepto se le cubrieron diversas partidas que diferían de un mes a otro, resulta que tal prestación no tiene el carácter de normal y regular y que, por tanto, no deben tomarse en cuenta para los efectos que se demandan.

Amparo directo 477/65, Gabino Osorio Aguilar. Noviembre 4 de 1966. Unanimidad 4 votos. Ponente: Mtro. Adalberto Padilla Ascencio.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen CXIII, Quinta Parte, Pág. 37.

13.- VACACIONES, IMPROCEDENCIA DEL PAGO PROPORCIONAL DE LAS.

La Ley Federal del Trabajo, no establece la posibilidad de que el pago de vacaciones pueda ser proporcional al tiempo que haya ---- transcurrido entre el disfrute del anterior período vacacional y el que pueda corresponder al período por vencerse, pues se dice en el artículo 82 que por cada año de servicios cumplidos por un trabajador se le hará entrega del importe de seis, ocho, diez o doce días de salario, con disfrute de descanso y según proceda conforme al número de años de servicios prestados; autorizándose en la parte final del precepto legal mencionado al patrón, solamente a descontar aquellos días en que el trabajador no hubiese concurrido al desempeñar de sus labores ordinarias sin justificación. La medida anterior, debida al propósito de que el trabajador disfrute de su descanso recibiendo salarios íntegros y reponga en esta forma las energías perdidas por el continuado esfuerzo que se ve obligado a

14.- VACACIONES, DEDUCCIONES A LAS.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a deducir del período de vacaciones de los trabajadores, las faltas de --- asistencias injustificadas que hayan tenido durante el período de un año de servicios, autorización que no distingue expresamente que --- tal deducción deba hacerse necesariamente en días de descanso.

15.- VACACIONES, DESCUENTOS PROPORCIONALES IMPROCEDENTES A LAS, EN CASO DE FALTAS JUSTIFICADAS (ENFERMEDADES Y ACCIDENTES).

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo expresa con absoluta claridad que los trabajadores que tengan más de un año de servi cios, disfrutarán de un período anual de vacaciones, el cual ha de -

fijarse en el contrato de trabajo, agregándose al final de dicha dis-
posición legal, en el párrafo respectivo, que en caso de faltas de -
 asistencia injustificadas del trabajador, el patrón podrá deducirlas
 del período de vacaciones; esto es, sólo en el caso de que las in--
 sistencias lo hayan sido sin justificación alguna, procede el des--
 cuento de la parte proporcional al citado período de vacaciones y po
 dría en tal eventualidad, proceder el descuento del importe en efec-
 tivo de tales vacaciones; pero no encontrándose un caso en la situa-
 ción de excepción que marca la Ley, pues la propia empresa acepta --
 que los trabajadores ausentes lo fueron por enfermedad, o sea una --
 causa justificada y admitida inclusive por ella, afirmar que los tra-
 bajadores que faltaron por enfermedad únicamente tienen derecho a va-
caciones proporcionales al tiempo en que prestaron sus servicios, --
 iría en contra de lo admitido por la legislación, que no contempla -
 una situación de tal índole y que no permite más descuentos que los
 expresamente señalados.

16.- VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA DE LA ANTIGUEDAD, PARA EL DERE--
 CHO A GOZAR DE LAS.

La comprobación de la antigüedad de servicios, por ser requisi-
to para demostrar el derecho a vacaciones, ya que este se requiere -
 después de un año de servicios, corresponde al trabajador que recla-
 ma la satisfacción de dicho derecho, por ser hecho constitutivo de -
 su acción, y no al patrón que niega la antigüedad sea la afirmada --
 por el trabajador.

17.- VACACIONES, ACCION DE PAGO DE.

En virtud de que las vacaciones tienen por objeto que los trabajadores repongan las energías perdidas durante el trabajo, resulta inconcuso que en el caso de que no completen un año de servicio, tienen derecho a que la parte patronal les cubra el importe de la parte proporcional de esas vacaciones.

18.- VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA.

No toca al trabajador probar que no se le concedieron vacaciones, pues demostrada la relación de trabajo, que es fuente de la obligación del patrón de otorgar vacaciones al trabajador, es al patrón a quien incumbe acreditar que ha cumplido con dicha prestación, por cualquiera de los medios que la Ley establece.

19.- VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA DEL PAGO DE LAS.

Corresponde al patrón la carga de la prueba de haber pagado al trabajador sus vacaciones, pues siendo una obligación legal a su cargo, le incumbe la demostración de haberla satisfecho mediante los medios idóneos de que dispone para el efecto.

20.- VACACIONES, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE LAS

Aun cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación.

21.- VACACIONES, NO ES LICITO HACER DESCUENTOS RELACIONADOS CON LOS DIAS EN QUE LOS TRABAJADORES HAN ESTADO ENFERMOS, DE LOS SALARIOS QUE DEBEN PERCIBIR DURANTE LAS.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, que tiene como objetivo dar oportunidad a los trabajadores para que repongan las -- energías del cuerpo humano gastadas en la actividad laboral, establece para los propios asalariados el derecho de disfrutar de vacaciones anualmente; por tanto, una vez llenados los requisitos para gozar de dichas vacaciones, éstas se convierten en un derecho adquirido con todos sus beneficios y no es lícito hacer descuentos en los salarios que deben percibirse durante las vacaciones en relación con los días en que estuvo enfermo el trabajador, bajo ningún pretexto, por oponerse terminantemente a ello el artículo 91 del citado Ordenamiento legal.

22.- VACACIONES, PAGO DE LAS, CUANDO NO SE RECLAMA LA DIFERENCIA DE SALARIOS.

Si el pago de diferencias de salarios no procede por no haber sido reclamados por un trabajador, ello no obsta para que el pago de las vacaciones que reclama y que no le fueron otorgadas, no se haga sobre la base del salario mínimo vigente, pues de haberlas disfrutado como correspondía, es indudable que hubiera sido a la base del -- mencionado salario mínimo.

23.- VACACIONES, PAGO DE LAS. EL TRABAJADOR QUE NO GOCE DE ELLAS SOLO TIENE DERECHO A PERCIBIR OTRO TANTO DE SU SALARIO.

El obrero que no goza de vacaciones sólo tiene derecho a percibir otro tanto de su salario, ya que el trabajo desarrollado durante los lapsos en que el trabajador tiene derecho a descansar debe considerarse como extraordinario y remunerarse con otro tanto del salario pactado.

24.- VACACIONES, PRUEBA DE QUE EL OBRERO DISFRUYO DE.

El laudo de la Junta en que se absuelve del pago de vacaciones no es violatorio de garantías, si el trabajador confiesa que la empresa o centro de trabajo en que labora cerró durante la semana Santa a no ser que el obrero tenga derecho a mayor número de días de vacaciones.

25.- VACACIONES, RESCISION INOPERANTE DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR FALTA DE PAGO DE LAS.

La falta de pago de lo correspondiente a vacaciones no da motivo a la rescisión del contrato por parte del trabajador, pues la causal prevista en la Ley conforme a su letra y a su espíritu, se refiere a la falta de pago del salario estipulado, pero no al de prestaciones que no lo integran. La misma situación tampoco puede considerarse como falta de probidad y honradez del patrón ni puede su omisión situarse dentro de la fracción IX del artículo 123 de la Ley Laboral que regía antes.

26.- VACACIONES, SON UNA PRESTACION DISTINTA DEL SALARIO.

Los conceptos de salario y de vacaciones no pueden equipararse, ya que son prestaciones distintas que reconocen causas diversas, pues mientras el salario es la retribución ordinaria de los servicios prestados, las vacaciones obedecen a la necesidad de que el trabajador recupere las energías perdidas en beneficio de la empresa.

Las vacaciones siguen siendo tema de comentario ya sea en las Salas de la Suprema Corte de Justicia o como una breve referencia en los Institutos y Facultades de Derecho, considerando que no exis

te una regulación exacta o compacta que nos hable sobre las vacacio--
nas de tal manera que el estudioso tiene que hacer acopio de los ante_
cedentes que encuentre a su alcance.

CONCLUSIONES.

- 1.- El Derecho de Vacaciones fue elevado a categoría de constitucional al quedar consagrado en la fracción IV del artículo 123 de nuestra constitución.
- 2.- Considero que los derechos de los trabajadores en materia de vacaciones, se han ido ampliando a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 3.- Que la regulación legal de las vacaciones, constituyen un mínimo de derechos de carácter imperativo para el patrón y el trabajador, que se determinan de acuerdo con la antigüedad del servicio prestado.
- 4.- Opino que su regulación convencional debe respetar las disposiciones legales ya se trate de contratos individuales, contratos colectivos o contrato ley.
- 5.- Considero que los descansos semanales y legales, son igualmente obligatorios e irrenunciables, pero su finalidad es distinta a la de las vacaciones.
- 6.- Opino que la prima de vacaciones, constituye un avance ya que tiene por finalidad que el trabajador pueda disfrutar de las vacaciones en una forma más auténtica.

- 7.- Considero como un acierto del legislador, el haber establecido el derecho de vacaciones en forma distinta para los trabajos especiales así como la de los menores, ya que la naturaleza de los servicios prestados, es diferente en cada uno de ellos.
- 8.- La violación al derecho de vacaciones es causa de rescisión de los contratos individuales, el trabajador tiene acción para exigirlos independientemente de la sanción administrativa al cargo del patrón previsto en la ley.
- 9.- Es evidente que en los contratos colectivos y en los contratos -- ley, el incumplimiento de la estipulación sobre vacaciones, es -- causa de huelga de acuerdo con lo establecido en la fracción IV del artículo 450.
- 10.- Opino que no obstante de ser un derecho de carácter público e --- irrenunciable las vacaciones pueden prescribir en perjuicio del - trabajador.
- 11.- Finalmente considero que la Ley Federal del Trabajo Vigente, en - el capítulo relativo a vacaciones significa un avance considera-- ble, tanto por razones de técnica jurídica, con el propósito de - lograr una conquista más de la clase trabajadora de acuerdo con el desarrollo económico y social de nuestro país.

BIBLIOGRAFIA.

- Bacerra Ma. Apuntes de Derecho Constitucional. Facultad de Derecho. - México, 1965.
- Breaña y Cabazos. Nueva Ley Federal del Trabajo. Confederación Patronal De la República Mexicana. México, 1970.
- Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires Argentina. 1968.
- Castorena Jesus. Tratado de Derecho Obrero. México, 1971.
- Colín NÚñez, Carlos. Apuntes del Derecho del Trabajo. Escuela libre de Derecho. México, 1968.
- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa. México, 1969.
- Díaz Cárdenas, León. "Cananea primeros brotes del sindicalismo". México, 1936.
- Diario de los Debates del Congreso Constituyente. 1916-1917, México, - 1960. Tomo II.
- Gutiérrez y González, Ernesto. Derecho de las obligaciones. Puebla -- México, 1968.
- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. México. 1971.
- Jurídica Anuario de la Escuela de Derecho de la Universidad Iberoamericana. Tomo I. Número I. Lic. Alfonso López Aparicio. México, 1969.

Jurisprudencia y tesis sobresalientes. Ediciones Mayo. México.

Larusse Diccionario, México. 1970.

Ledezma U. Gabriel. Los Derechos Sociales en México, tesis profesional. Escuela libre de Derecho. México, 1967.

Moreno, Daniel. "El Congreso Constituyente de 1916-1917". México, --- 1967.

Naranjo, Francisco. "Diccionario Biográfico Revolucionario". México, - 1953.

Roauix, Paspor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, México, 1959.

Turner, John Kennet. "México Bárbaro". México, 1965.

Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123. México 1967.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. México, 1972.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Legislación Federal - del Trabajo Burocrático. México, 1971.

Trueba Urbina, Alberto. Diccionario del Derecho Obrero. Ediciones Botas. México, 1957.