

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LA INDUSTRIA HOTELERA EN LA 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
ALEJANDRO HÜTT DORADO

- 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.

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO
DE DERECHO DEL TRABAJO, A CARGO DEL EMI
NENTE MAESTRO DOCTOR DON ALBERTO TRUE
BA URBINA ; Y BAJO LA DIRECCION DEL SEÑOR
LICENCIADO Y PROFESOR DON CARLOS M .-
PIÑERA Y RUEDA.

A mi esposa e hijos
con todo mi amor--
por haberme dado el
apoyo necesario.

A mis Padres :

Sr. Don José Antonio Hütt Ch.

y

Sra. Doña Aurora Dorado de Hütt.

con todo cariño .

A mi tío

Sr. Lic. Don Juan Antonio Darado

Con todo mi afecto por -
sus sinceros consejos.

Al Sr. Lic. Don Fernando Casas Bernard

Con todo mi agradecimiento.

LA INDUSTRIA HOTELERA EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

INDICE

	Pág.
PROLOGO	1
CAPITULO I.- Antecedentes y fines del Derecho Laboral.	2
CAPITULO II.- La Industria Hotelera en México.	68
CAPITULO III.- Antecedentes de la Nueva Ley - Federal del Trabajo.	85
CAPITULO IV.- Conceptos Importantes	103
1) Empresa.	
2) Trabajadores de Confianza.	
3) Salario.	
CAPITULO V.- Jornada de Trabajo.	119
1) Tiempo Extra.	
2) Trabajo en Domingo.	
3) Días de descanso.	
4) Constancia y Aguinaldo Anual.	
5) Separación e Indemnización.	
CAPITULO VI.- Conclusiones	133
BIBLIOGRAFIA	136

PROLOGO

Han sido las autoridades oficiales del país quienes dieron a conocer la bonacible situación de las actividades relacionadas con el turismo, considerando que se ha llegado al momento preciso en que las corrientes turísticas dejan de ser un fenómeno estacional para llegar a tener un carácter permanente, mediante una adecuada política de promoción y estímulo al turismo externo y interno.

En virtud de lo anterior las inversiones en la Industria Hotelera han aumentado enormemente creando nuevas fuentes de trabajo lo cual repercute en el desarrollo económico del México.

Ahora bien, aunado ese factor tan importante para México surgía la inquietud que posteriormente se plasmó en la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, iniciativa que más tarde fué aprobada como Ley por nuestras Cámaras de Senadores y Diputados, y que entré en vigor el 1o. de Mayo de 1970.

Estos hechos tan importantes para el desarrollo económico y social de México, motivaron la inquietud del que escribe por plasmar en un pequeño estudio la importancia de la fusión de estos grandes acontecimientos ya que en relación entre Empresa y trabajador deberá cada vez más tratar de vincularse para llegar al mutuo entendimiento, logrando con este el desarrollo de nuestro país y dejando para nuestro herederos una muestra de esfuerzo por lograr algo mejor, algo más digno y honroso.

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y FINES DEL DERECHO LABORAL.

La evolución histórica del Derecho del Trabajo nos presenta sus perfiles generales; el estudio de las doctrinas sociales nos lleva a precisar su contenido. Por ello, y para poder conocer con relativa exactitud la verdadera "esencia" del derecho del trabajo, se hace indispensable analizar, aunque sea someramente, el socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo de Estado y el individualismo económico.

La exaltación del homo oeconomicus, desligado de vínculos sociales y naturales, fue el tema dominante del individualismo y del liberalismo económico que asignaban al Estado el papel de un mero policía; la autonomía de la voluntad, la confianza en sí mismo, el deseo de enriquecer y el libre juego de los factores de la producción determinarían, necesariamente, la selección natural del fuerte y la eliminación indispensable del débil.

El socialismo utópico, por otra parte, precisaba constantemente los defectos del sistema capitalista, los abusos de una propiedad privada irrestricta y malamente sentaba el principio de la abolición de la propiedad privada.

Frente a este socialismo teórico, el materialismo histórico y la dialécti-

ca marxista expusieron que el socialismo debería ser en sí mismo revolucionario. Que la lucha de clases era la única solución a la pobreza y a la desesperación de la clase laborante y que el trabajador, si quería sobrevivir, debería convertirse en un soldado que arrancara, si era necesario por la fuerza, " conquistas " a la clase patronal.

Así, vienen primero los que podrían llamarse marxistas clásicos y de los que se puede decir que, en gran parte, han reinado intelectualmente sobre el conjunto de los partidos socialistas europeos. Los más conocidos son Kautsky, - Bernstein el revisionista, Hilferding, Renner, etc.

A continuación, el marxismo se bifurcó en lo que podríamos llamar dos escuelas: una de ellas es la de los marxistas-leninistas, a menudo conocidos como comunistas. Para ellos, encabezados por Lenin, lo fundamental es la modificación y el cambio violento y radical de las estructuras vitales. Para lograr lo todos los medios son lícitos: lo que importa son los resultados. Primero es la lucha de clases. Luego viene la dictadura del proletariado, que en realidad es la dictadura del Partido Comunista.

La otra escuela es la formada ya no tanto por marxistas como por "marxólogos", que ha prostituido radicalmente los pensamientos originales de la doctrina marxista, a tal grado que el mismo Marx, poco antes de su muerte y al ver que le prestaban y atribuían ideas que no eran ni aproximadamente suyas,

declaró que " el no era marxista ". Los marxólogos prefieren el método de la evolución hasta conseguir cierto control económico en manos del Estado.

El verdadero marxismo a mi entender, tiene el mérito indiscutible de haber ayudado a demostrar la injusticia del liberalismo económico. Sin embargo, su falla está en su " constante devenir " que convierte al capital en una tesis, al socialismo en su antítesis y al Estado Socialista en una síntesis y en que extrema al máximo los males del liberalismo con la creación del Estado-Patrón.

Cabe advertir al respecto que el marxismo al llegar a la síntesis Estado-Socialista, se detiene bruscamente y como por encanto. Su " constante devenir " ya no sigue operando, porque el Estado-Socialista correría el mismo fin que el capital, se convertiría en una tesis que a su vez tendría otra antítesis que la destruiría y surgiría una nueva síntesis que llámese como se quiera volvería a transformarse en otra tesis que a su vez también estaría destinada a desaparecer.

Al no explicar el siguiente estado evolutivo, al quedarse estancado en donde le conviene, el marxismo ha quedado marcado como una teoría que necesariamente lleva en sí misma el germen de su propia destrucción.

Paralela a esta doctrina de pugna cuya finalidad es la lucha de clases, aparece la doctrina social de la Iglesia que podemos encontrar condensada en-

las encíclicas papales.

En dichas misivas, podemos apreciar que, a través de los tiempos, la Iglesia Católica nunca ha permanecido fría o inmovible ante los acontecimientos humanos, sino que, por el contrario, se ha preocupado siempre por todos los problemas que afectan al género humano, en cuanto caen bajo el dominio de la Moral.

" Siempre, ante el desconcierto de la humanidad, la Iglesia ha levantado su voz para orientar y conducir por el sendero de la cristiandad a todos los hombres y a todos los países, estableciendo principios y dictando normas de vida. Su postura ante las diversas clases de problemas la encontramos, clara y precisa, en las encíclicas papales" .²

De todas ellas, las principales en relación con el tema que nos ocupan son: La Rerum Novarum de León XIII, la Quadragesimo Anno de Pío XI y la Mater et Magistra de Juan XXIII.

La Rerum Novarum, de 1891, tuvo por objeto refutar la extendida solución liberal de dejar al libre juego de la voluntad la fijación de las condiciones de trabajo, afirmando, con toda razón, que entre el débil y el fuerte la

² B. Cavazos Flores, Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo, p. 9.

libertad oprime y la ley liberta. Que en consecuencia de tal principio, no es posible dejar a la "autonomía de la voluntad" la fijación de las condiciones - del servicio, pues el obrero, por su natural debilidad, se vería obligado a - aceptar, por necesidad, cualquier condición que se le ofreciese, aunque fuere inhumana, para evitar morir de hambre.

Proclama el respeto a la propiedad privada, " porque poseer algo co - mo propio y con exclusión de los demás, es un derecho que la naturaleza dió a todo hombre; los animales no pueden tener derecho de propiedad sobre las - cosas porque carecen de razón y son incapaces de todo derecho. Tampoco les hace falta, porque les basta el uso de los bienes materiales y de los alimentos que espontáneamente les ofrece la naturaleza. El hombre, en cambio, por ser el único animal dotado de razón, debe tener, necesariamente, la facultad no sólo de usar, como los demás animales, sino de poseer con derecho estable y perpetuo, las cosas que con el uso consume y las que, aunque usamos de ellas, no se consumen con ese uso".³

Lo anterior debe interpretarse en el sentido de que si bien es cierto - que la Iglesia estima que el derecho de propiedad es algo inalienable a la persona humana, también lo es que dicho derecho deberá disfrutarse siempre en - provecho propio pero con todas las limitaciones que el derecho establezca para

³ M. Esperet, Las Grandes Encíclicas Sociales, p.32.

que actúe siempre como función social. La concepción romana de la propiedad se ve superada por el nuevo concepto de función social en beneficio de la colectividad.

La *Quadragesimo Anno*, que conmemora el aniversario de la *Rerum Novarum*, ratifica los conceptos vertidos en esta Encíclica, combate el *manches - terismo*, que condenaba a los obreros a la pobreza perpetua y sin esperanza y establece como principio ineludible, para que puedan prosperar las economías de las naciones, la necesaria colaboración del capital y el trabajo.

En la tercera parte de esta Encíclica se estudia y comenta la transfor - mación del socialismo en comunismo y se distinguen sus caracteres: el comunismo pretende la lucha de clases y la abolición absoluta de la propiedad priva - da. Su bandera es el odio, el recelo y la destrucción de la sociedad cristia - na; el socialismo es más moderado. Suprime la violencia que proclama el co - munismo y trata de suavisar, aunque la admite, la lucha de clases y la aboli - ción de la propiedad privada. Ambas doctrinas, socialismo y comunismo, son - enemigas irreconciliables del cristianismo. El primero, porque sustenta precisa - mente las ideas contrarias de Cristo y el segundo, porque, al igual que el co - munismo, niega el fin sobrenatural del hombre y de la sociedad.

En *Mater et Magistra*, Juan XXIII trata de renovar las enseñanzas de - las Encíclicas que le precedieron e insiste en preceptos básicas, como el de -

la subsidiaria, que regula las relaciones entre la iniciativa personal y la intervención del Estado, el de la remuneración del trabajo, el de las exigencias de la justicia ante las estructuras productoras y el de la propiedad privada. Con este documento se conmemora el 70o. aniversario de la Rerum Novarum.

En un comentario anónimo de esta Encíclica, se dice que si bien es cierto que las enseñanzas de León XIII y Pío XI proyectan la reflexión sobre situaciones históricas concretas, hay en todas ellas un hilo conductor que permite, con toda claridad, descubrir los puntos fundamentales e invariables del magisterio social de la Iglesia, que a su vez son recogidos por Juan XXIII, para exponer el pensamiento moderno de la doctrina católica frente a los graves problemas que nacen de la relación económica-social que se da entre los hombres.

En cuanto al principio de subsidiaridad, que tiene como fundamento la defensa de la libertad de la persona humana, se afirma que tiene una doble formulación: "negativamente, en tanto que se sostenga que lo que puede hacer una sociedad menor no debe hacerlo la mayor, o positivamente, si se piensa que toda acción de la sociedad es por su misma naturaleza subsidiaria. Es decir, que lo que los particulares pueden hacer por sí mismos y con sus propias fuerzas, no se les debe quitar para encargarlo a la comunidad. Por tanto, es conveniente que la suprema autoridad de la cosa pública deje en manos de los grupos más pequeños, para su realización, las cosas y preocupaciones de me -

nor importancia, las cuales, por lo demás, absorbería en demasía. En una palabra, el Estado y la iniciativa privada deben actuar en sus propios campos, - colaborando estrechamente. El primero debe intervenir para favorecer, estimular, coordinar y completar la acción individual; la segunda debe tener libertad para actuar en la prosecución de sus intereses comunes. Con estas ideas, se combate al Estado totalitario y despótico que, como se ha dicho, quiere y desea que la iniciativa privada quede privada de iniciativa".⁴

Finalmente, el intervencionismo de Estado al que ya nos hemos referido, "subsidiariamente" también influyó en la formación del contenido del Derecho Laboral, ya que, evidentemente, la intervención del Estado en los fenómenos de la producción o de distribución de riqueza es indispensable. De la Cueva nos dice al respecto que no debe haber ni liberalismo, ni colectivismo; que - "debe el Estado intervenir para mantener la iniciativa individual en un límite justo y razonable y para ello, limitará la propiedad privada y las utilidades - de los particulares....." ⁵

Alimentado por todas las doctrinas sociales mencionadas, el Derecho del trabajo adquirió una fisonomía propia y distinta de todas las demás ramas del derecho, lo que lo caracteriza como una disciplina jurídica autónoma, tutelar de los intereses obreros y de la comunidad entera, de contenido esencialmente

⁴ Baltasar Cavazos Flores, Ob.cit., p.107

⁵ Mario de la Cueva, Ob. cit., pp.79 y 80.

humano y de naturaleza profundamente dinámica.

El Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad -suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas -humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.

En un principio, cuando el derecho civil regía por el principio de la -autonomía de la voluntad las relaciones de trabajo, imperaba la ley de la selva: el económicamente poderoso obtenía, en todos los casos, ventajas indebidas, pues el débil o aceptaba las condiciones que se le imponían, o se moría de hambre.

El derecho del trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

El derecho al trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana, y que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía no basta. El hombre, como tal, necesita de dicha garantía para cumplir su cometido, pero requiere también una serie de seguridades en torno a su tra -

bajo.

El Derecho del Trabajo es el encargado de dar esa serie de seguridades.

Ahora bien, en cuanto a los fines perseguidos por el Derecho del Trabajo, nos dice Cabanellas que "considerando el Derecho Laboral como fruto de causas bien diversas, de una parte con carácter puramente materialista y de otra económico y jurídico, y que en él influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y pensar, las divergencias en las opiniones sobre el fin del Derecho Laboral crean antagonismos, aparentemente imposibles de salvar. La mayoría de los autores se divide, en cuanto al principal o principales fines del Derecho Laboral, en dos tendencias: una sostiene que el fin esencial es el normativo; otra afirma que se propone proteger el trabajo y a los trabajadores" .⁶

Por nuestra parte, estimamos que los fines del Derecho del Trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerando como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico-sociales.

Arbitrariamente podríamos proponer la siguiente clasificación: Fin substancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin substancial de carácter individual: la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las

⁶ Guillermo Cabanellas, Introducción al Derecho Laboral, t.1, pp.458-459.

necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin substancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

Efectivamente, el fin substancial y primario del Derecho Laboral, bien sea contemplado desde el punto de vista individual o del colectivo, es siempre, en último término, la protección del hombre que trabaja. Sin embargo, dicha protección así considerada, es sumamente general y abstracta; por ello se hace necesario profundizar en el campo teleológico del Derecho Laboral para llegar a conocer sus finalidades inmediatas. Así, encontramos dos fines substanciales que complementan el primario, el analizado desde el punto de vista individual y el apreciado desde el punto de vista colectivo.

El fin substancial individual tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El fin substancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y del trabajo.

En toda empresa considerada como reunión de factores de la producción

para un fin socialmente útil, convergen intereses no solamente opuestos sino - totalmente contradictorios: el interés del trabajador que normalmente siempre - quiere ganar más y trabajar menos, el interés del patrón de obtener cada día - mayores utilidades por el riesgo de su capital invertido y el interés del públi - co consumidor que siempre requiere una producción más abundante, más varia - da, más diversificada y de mejor calidad.

Todos estos intereses, justos y profundamente humanos, sin regulación - conducirían a la empresa en la que actúan a un desastre total y a su propia - destrucción. Por ello el Derecho del Trabajo interviene para armonizarlos, re - gulando las condiciones de trabajo a través de los contratos colectivos. Su fi - nalidad en este caso es hacer del caos un cosmos; de la desorganización, una empresa organizada; del descontento de las partes, un programa coordinado.

De acuerdo con lo anterior, y según lo trataré de justificar más adelan - te, al referirme a los caracteres del derecho laboral, pensamos con Cabane - llas que "creer que los fines del Derecho Laboral consisten exclusivamente en proteger a los trabajadores que prestan sus servicios bajo dependencia ajena, - equivale a reducir el horizonte, la visión total de la nueva disciplina jurídica, para darle una vida bien precaria y bien injusta". ⁷

Antes por el contrario, pensamos que la finalidad substancial individual

⁷ Guillermo Cabanellas, Ob. cit., p.461.

debe subordinarse, en última instancia, a la finalidad substancial colectiva, - de conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de la producción.

Lo anterior no quiere decir, entiéndase bien, que el derecho laboral - no deba proteger a la clase trabajadora, pues sí debe hacerlo, en tanto que - esa protección no llegue a convertirse en un consentimiento, en una tutela - que acepte todas las relajaciones.

En síntesis, estimamos con Cabanellas, por no poder mejorarlo, que "todo derecho tiene, sin ser su fin específico, el de proteger a los débiles, por cuanto tiende a mantener el equilibrio necesario que es consecuencia de la justicia que lo inspira, pero esa no es una particularidad de ningún derecho y ni siquiera cabe referirla como de la legislación del trabajo, por cuanto ninguna-legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar predomnios". ⁸

Desde que Ulpiano estableció la diferencia entre el Derecho Público y el Derecho Privado, al indicar que: "Huius studii duae sunt positiones, publicum et privatum. Publicum jus est quod ad status rei romanae spectat; privatum, quod ad singulorum utilitatem"⁹ los juristas de todos los tiempos han tratado,

⁸ Guillermo Cabanellas, Ob. cit., p.462.

⁹ Ortolón, Instituciones de Justiniano, p.27.

infructuosamente en ocasiones, de mejorar tal criterio de distinción. Así, al decir del maestro Francisco González Díaz Lombardo, se conocen al respecto, cuando menos, ciento tres criterios acerca de tal distinción.

Esta diferenciación romana, conocida con el nombre de tradicionalista o de la teoría del interés en juego, previene que la naturaleza privada o pública de un precepto depende de la índole del interés que garantice.

Por otra parte, la teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas, que también pretende establecer la distinción entre el derecho público y el privado, estima que los preceptos del derecho pueden crear, entre las personas a las que se aplican, relaciones de coordinación y de supra o subordinación.

Cuando se establece una relación de coordinación, entre sujetos que se encuentran en un plano de igualdad, estamos frente a una relación de derecho privado; en cambio, si dichas relaciones se dan entre el Estado como entidad soberana y un particular, entonces estaremos frente a una relación de derecho público. No obstante lo anterior, la intervención del Estado en la relación con el particular no es determinante para la calificación de la relación, pues en ocasiones el Estado puede intervenir despojado de su imperium, como un simple particular, y en tal caso las relaciones serán de carácter privado.

García Máynez critica ambos criterios, pues estima que en última instancia, los dos hacen depender de la voluntad estatal la determinación del ca-

rácter de cada norma. " Si se acepta que el criterio válido es el del interés-en juego, la división se deja al arbitrio del legislador o del juez; en cambio, si se acepta la otra teoría, se reconoce implícitamente que la determinación - de la índole, privada o pública de un precepto de derecho, depende también de la autoridad del Estado". 10

El Doctor y Maestro Mario de la Cueva concluye al respecto que " el Derecho Público es el que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El derecho privado rige las instrucciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares " . 11

Cabanellas, para no incurrir en repeticiones ociosas, y superando el círculo vicioso en el que normalmente incurren los que pretenden definir el Derecho Público y el Derecho Privado, opta por enumerar las características de ambas ramas del derecho: " en el Derecho Privado, nos dice, se considera el fin particular y propio del individuo, en tanto que en el Público se estima la totalidad de los individuos reunidos bajo la idea del Derecho en el Estado; en el Derecho Privado se atiende a las relaciones entre particulares, en el Público el objeto es el Estado; en el Derecho Privado el Derecho se da en relación con la propia personalidad substantiva e independiente de cada individuo, en -

¹⁰ García Máynez, Introducción al Estudio del Derecho, p.131 .

¹¹ M. de la Cueva, Ob. cit., p.195.

el Público se toman en cuenta las relaciones de orgánica subordinación y de dependencia; en el Derecho Privado las personas están jurídicamente equiparadas, mientras que en el Público existe el sometimiento de la voluntad a un mandato; el Derecho Privado se preocupa primordialmente por las aspiraciones de los individuos, el Derecho Público cuida de las necesidades que atañen a la conservación del orden social y jurídico".¹²

Es decir, antes que seguir aumentando inútilmente los ya muy variados criterios de distinción entre el Derecho Público y el Privado, se estima preferible conocer las características de dichas ramas y ubicar dentro de ellas, únicamente por razones de orden práctico, a las diversas disciplinas jurídicas que han llegado a alcanzar su verdadera autonomía.

Como el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica autónoma, por tener un amplio campo de estudio, una doctrina homogénea y un método propio que le permite adoptar procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de su indagación, resulta interesante conocer a qué rama del Derecho pertenece.

Al respecto, y como sucede siempre con el Derecho del Trabajo, sus especialistas opinan contradictoriamente. De Litala, Almosny, Pérez Leñero y Lazcano lo ubican dentro del Derecho Privado. Gallart Folch y Castorena dentro -

¹² Guillermo Cabanellas, Ob. cit., pp.607-608.

del P úblico. Castán Tobeñas, Cesarino Junior y Radbruch, entre otros, lo - consideran como un "tercer género".

Aunque por nuestra parte estimamos que en la actualidad ya se superó la necesidad de "dividir tajantemente" el derecho en Público y en Privado, a efecto de complementar la necesaria exposición al respecto, nos referiremos - someramente a las argumentaciones dadas a favor y en contra de tales criterios.

El Maestro Castorena, en su Manual de Derecho Obrero (1932), considera que el Derecho Obrero es una rama del Derecho Público, puesto que su aplicación está mandada categóricamente por el Estado: "...todo deber que nos impone por nosotros mismos es Derecho Privado; es Público el Derecho si el deber proviene no de nuestro ánimo, sino de una regla impuesta por el Estado... tratándose de particulares, las normas que los rigen son de Derecho Público si su aplicación es impuesta por el Estado ". 13

Almosny, por el contrario, estima que " la intervención del Estado en el régimen del contrato, la sustitución de la voluntad particular por la autoridad del Poder Público, el carácter de orden público que encierran las normas del Derecho del Trabajo, su fuente misma que arranza del texto de las constituciones políticas, parece a primera vista confirmar la tesis de los que arguyen

que el Derecho del Trabajo es parte del Derecho Público interno. Sin embargo, si se atiende a que todo el Derecho del Trabajo gira alrededor del contrato - que lleva su nombre, el cual es de índole especialmente privada, por los intereses que regula, tenemos que concluir con la tesis de los que sostienen que, no obstante el intervencionismo estatal, el Derecho del Trabajo es, por su naturaleza, de la esfera de acción del Derecho Privado".¹⁴

Radbruch fue el que formuló por primera vez la teoría de un "tercer - género" al expresar que " si queremos traducir al lenguaje jurídico la enorme - evolución que estamos presenciando en los hechos y en las ideas, diríamos que la tendencia hacia un derecho social cada vez va socavando más la separación rígida entre el derecho público y el privado, entre derecho civil y derecho administrativo, entre contrato y ley: ambos tipos de derecho penetran uno en - otro recíprocamente, dando lugar a la aparición de nuevos campos jurídicos - que no pueden ser atribuidos ni al derecho público ni al privado, sino que representan un derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, a saber: el dere - cho económico y el obrero".¹⁵

En igual forma se pronuncia Castán Tobeñas al indicar que " integrado- el Derecho Laboral por elementos de Derecho Público y de Derecho Privado, - sobrepasa la clásica división bipartito de las disciplinas jurídicas y crea una - tercera agrupación llamada a ocupar un puesto intermedio entre el Derecho in-

¹⁴ Gustavo Radbruch, Introducción a la Ciencia del Derecho, p.108.

¹⁵ Gustavo Radbruch, Introducción a la Ciencia del Derecho, p.108.

dividual y el Derecho del Estado" .¹⁶

En contra de estas ideas que nos hablan de un "tercer género de derecho", se encuentra Sinzheimer,¹⁷ que sostiene que el Derecho del Trabajo es " un derecho unitario que comprende normas de Derecho Público y de Derecho Privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues allí donde el Derecho del Trabajo es Derecho Público supone al Derecho Privado y a la inversa".

Pérez Botija también considera inadmisibles la existencia de una categoría distinta a las dos tradicionales, expresando al respecto que: " no debe aplicarse a las normas del Derecho del Trabajo la tesis de que puedan tener una naturaleza jurídica especial. Es ésta una solución muy socorrida para los investigadores que no aciertan a encuadrar las instituciones que investigan dentro del marco de los esquemas institucionales vigentes o que no llegan tampoco a precisar las semejanzas o discordancias entre unas y otras, para hacer posible esa formidable regla de interpretación jurídica que se llama analogía y que resuelve no pocas lagunas jurídicas".¹⁸

Por lo demás, consideramos que actualmente resultaría difícil no estar de acuerdo con las ideas expresadas por Pérez Botija, ya que en realidad el Derecho del Trabajo comparte por igual las características del Derecho Público y del Derecho Privado.

¹⁷ Sinzheimer, citado por De la Cueva, *Ob.cit.*, p.217

¹⁸ Pérez Botija, *El Derecho del Trabajo*, p.132.

dividual y el Derecho del Estado" .¹⁶

En contra de estas ideas que nos hablan de un "tercer género de derecho", se encuentra Sinzheimer,¹⁷ que sostiene que el Derecho del Trabajo es " un derecho unitario que comprende normas de Derecho Público y de Derecho Privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues allí donde el Derecho del Trabajo es Derecho Público supone al Derecho Privado y a la inversa".

Pérez Botija también considera inadmisibile la existencia de una categoría distinta a las dos tradicionales, expresando al respecto que: " no debe aplicarse a las normas del Derecho del Trabajo la tesis de que puedan tener una naturaleza jurídica especial. Es ésta una solución muy socorrida para los investigadores que no aciertan a encuadrar las instituciones que investigan dentro del marco de los esquemas institucionales vigentes o que no llegan tampoco a precisar las semejanzas o discordancias entre unas y otras, para hacer posible esa formidable regla de interpretación jurídica que se llama analogía y que resuelve no pocas lagunas jurídicas".¹⁸

Por lo demás, consideramos que actualmente resultaría difícil no estar de acuerdo con las ideas expresadas por Pérez Botija, ya que en realidad el Derecho del Trabajo comparte por igual las características del Derecho Público y del Derecho Privado.

¹⁷ Sinzheimer, citado por De la Cueva, Ob.cit., p.217

¹⁸ Pérez Botija, El Derecho del Trabajo, p.132.

No obstante lo anterior, la evolución del Derecho Laboral no se ha de tenido y con apoyo en las ideas de Duguit, que sustentó la teoría de la con - cepción social del derecho frente a la individualista tradicional, muchos ju - s - la - bor - al - i - st - a han pensado que el Derecho del Trabajo es en realidad un verdadero y distinto " derecho social".

Gurvitch y Gierke consideran que el derecho social es un derecho de - co - m - u - n - i - o n o de integración, distinto del derecho privado, en donde se son rela - ci - o - n - e s de coordinación, y del derecho público, donde existen vínculos de su - bo - r - d - i - n - a - c - i - o n. Sus seguidores son numerosos pues estiman que tales ideas encuen - tra - n perfecta cabida en el campo laboral. Sin embargo, autores como Krotos - ch - i - n opinan que el derecho social implica un término muy amplio. " Su iden - t - i - f - i - c - a - c - i - o n con el derecho del trabajo no es esencial, sino circunstancial...",¹⁹ y en consecuencia, por ser un giro sociológico antes que jurídico, se ju - z - g - a in - co - n - v - e - n - i - e - n - t - e - n - t - e su asimilación .

De acuerdo con Krotoschin, pensamos que el Derecho del Trabajo, co - m - o cualquier otro derecho, es profundamente social, pero ello no implica que por tal motivo pierda su autonomía y denominación. El Derecho Laboral, siendo social, continúa con sus características propias, que hacen de él un derecho - ex - ce - p - c - i - o - n - a - l , que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no

¹⁹ Ernesto Krotoschin, Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo, pp.24 y 39.

sólo sociales sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad.

Cuando se habla de los caracteres del Derecho del Trabajo, se dice . - que se trata de un derecho inconcluso, que es un derecho tutelar de la clase-trabajadora, que es un derecho típicamente clasista y que es un derecho de - privilegio.

El Maestro de la Cueva, con toda razón, sostiene que el Derecho Labo- ral es un derecho inconcluso porque " cuando se cumpla el fin que llamamos, la finalidad mediata del Derecho del Trabajo, morirá nuestro estatuto y nacerá una nueva seguridad para el hombre.... la Ley del Trabajo es de contenido mínimo sus formas deben de llenarse con nuevos contenidos, por lo que tam - bién es misión de las fuentes formales del Derecho laboral lograr que esos con - tenidos crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios - sociales económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas".²⁰

Es decir, si el Derecho del Trabajo estableciera " máximos " en lugar - de mínimos, se quedaría obsoleto y sería superado por las necesidades cambian - tes de la persona humana y de la sociedad. De allí que, estableciendo míni - mos superables por la costumbre, la jurisprudencia o los principios generales -

²⁰ Mario de la Cueva, Ob.cit., p.249.

del derecho, sea considerado siempre como un derecho sin terminar y en constante evolución.

También se ha dado en caracterizar el Derecho del Trabajo como un derecho clasista, típicamente protector de la clase laborante. Nosotros diferimos de tal criterio, pues pensamos que, si bien es cierto que el Derecho Laboral - surgió como un derecho de lucha y de facción que buscaba por todos los medios posibles la estabilidad económica del trabajador y la seguridad en sus empleos, también lo es que, en la actualidad, el Derecho del Trabajo tiende a convertirse en un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo.

Al nacer el Derecho Laboral, precisamente por la desventajosa situación en que se encontraban los obreros frente al capital y al maquinismo, sus preceptos tendieron siempre a proteger al obrero que resultaba ser, en todos los casos, el económicamente débil en la relación de trabajo. De ello se valió - Marx, en su Manifiesto Comunista, para hacer un llamado a todos los trabajadores del mundo para que se unieran en la defensa de sus intereses comunes. La lucha de clases, con fines ulteriores de instauración del comunismo, fue la bandera que se quiso imponer a todos los trabajadores que se encontraban tristemente sometidos al inmutable principio de la autonomía de la voluntad proclamado por el derecho civil dentro del Estado liberal.

Sin embargo, en la actualidad, resultaría no sólo inconveniente, sino - sumamente equívocado, sostener que el Derecho del Trabajo continúa siendo - un derecho unilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el Derecho del Trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad.

Por tales razones, un moderno Derecho del Trabajo debe superar el principio de la lucha de clases y substituirlo por el de la armonía entre las mismas.

Acorde con estas ideas, el maestro Krotoschin expresa que " el Derecho del Trabajo no es un derecho de clase, sino un Derecho de superestructura dirigido precisamente a superar la lucha de clases ". 21

Por ello, para nosotros, el Derecho del Trabajo en la actualidad tiene, definitivamente, que estar basado en tres principios esenciales, a saber: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos.

El día en que los patrones y trabajadores se respeten mutuamente sus derechos, indiscutiblemente se habrá dado un paso enorme en la evolución armónica del Derecho Laboral. Sin embargo, el simple respeto mutuo de derechos, por muy importante que en realidad es, no basta, pues un patrón no podrá ser con-

²¹ Ernesto Krotoschin, Instituciones de Derecho del Trabajo, p.7.

siderado como un buen empresario ni un obrero podrá ser estimado como un -
 buen trabajador, por el simple hecho de que se respeten ambos sus derechos, -
 ya que éstos deben respetarse siempre por el imperativo categórico de la ley,
 y si cualquier parte de la relación de trabajo no lo hace voluntariamente, la -
 contraparte puede exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades co -
 rrespondientes. Entonces, se hace necesario un paso más:

Cuando el patrón comprenda que el trabajador tiene derecho a mejores-
 condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario-
 que sea verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entienda que el pa -
 trón se ve aquejado no solamente por problemas de orden laboral, sino también
 por la competencia desleal, por la falta de crédito barato y de materia prima
 y muy a menudo por el fisco, entonces si se abrirá una etapa nueva, más hu -
 mana y más justa, en la evolución del derecho laboral.

Coordinación técnica de esfuerzos: El respeto mutuo de derechos y la -
 comprensión recíproca de necesidades sin la coordinación técnica de esfuerzos,
 harían del Derecho del Trabajo una disciplina utópica. La técnica, al servicio
 del Derecho Laboral, se impone en nuestro días como algo indispensable.

La organización científica del trabajo, nos dice Despontín, " es la in -
 terpretación de la labor técnica a base de su aplicación sistemática para obte -
 ner mejor rendimiento en las más amplias manifestaciones de la empresa indus -

trial: venta, compra, fabricación, estudio metódico de la tarea, su descomposición para llegar a la especialización, intervención sobre precio de costo, - etc." 22

Sin la técnica, el trabajo se vuelve improductivo y el capital estéril. Con ella, la concepción moderna utilitaria del trabajo se realiza plenamente. Las técnicas de administración en las empresas, constituyen las herramientas in dispensables para obtener su mejor desarrollo y rendimiento.

La técnica de selección de personal, que limita la aplicación caprichosa de la cláusula de admisión en los contratos de trabajo, permite siempre un personal mejor calificado en beneficio común de empresa y sindicato; la de análisis y valuación de puestos permite conocer los requerimientos del trabajo y colocar al trabajador en el puesto que le corresponda; la técnica de calificación de méritos se traducirá en el avalúo del capital humano que, en muchas ocasiones, es más importante que el indispensable avalúo y balance material acostumbrados.

En síntesis: El respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, constituyen los elementos indispensables de un moderno Derecho del Trabajo que debe buscar, sobre todas las cosas, la coordinación y el justo equilibrio entre los factores de la producción.

²² Luis A. Despontín, La Técnica en el Derecho del Trabajo, p.45.

No obstante lo anterior, el hecho de que el Derecho Laboral sea una disciplina jurídica autónoma, con características sumamente peculiares, no quiere decir que no tenga puntos de contacto con otras ramas del Derecho.

El Derecho Civil sigue regulando todos aquellos supuestos a los que no se refiere el Derecho Laboral: su aplicación es supletoria.

Con el Derecho Constitucional el Derecho Laboral guarda una muy estrecha relación. Camacho, el distinguido profesor de la Universidad de Colombia, nos dice que " en las Constituciones modernas, por ejemplo la de España, la de la Unión Soviética, la del Uruguay o la de Italia, se define la comunidad o el Estado como formado por trabajadores, o según dice la de Italia refiriéndose a ese país: es una república fundada sobre el trabajo". 23

Del Derecho Constitucional el Derecho del Trabajo adquiere la garantía máxima de su cumplimiento. En las Constituciones Políticas se regulan los principios básicos del derecho laboral, como el derecho al trabajo, a la libertad sindical, el derecho de huelga, etc.

Con el Derecho Administrativo también existen puntos de gran contacto. El maestro de Bolivia explica que " el régimen de trabajo y la fiel observancia de las leyes sociales se hallan bajo el control de organismos especiales de la -

²³ Guillermo Camacho, Derecho del Trabajo, p.77

administración pública, como ministerios, inspectorías, oficinas y departamentos, tribunales conciliatorios.....,etc." 24

Con el Derecho Penal también existen fronteras de contacto. Los delitos laborales pueden tipificarse en casos de huelgas o paros ilícitos, ataques contra la libertad del trabajo, violación al pago de salario mínimo, etc.

" Notadamente com as chamadas ciencias sociais, mantem o Direito do Trabalho intimas relacoes. Como afirma o nosso Russo mano en sua "Empregado - o Empregador" e na sociedade que o Direito encontra condicoes de existencia - o desdobraemento; a sociedade, na sua constituicao e no seu funcionamento, e o objeto proprio da Sociologia". 25

El Derecho Internacional Público repercute constantemente en el Derecho laboral al prescribir por conducto de la Organización Internacional del Trabajo convenciones de carácter general. El Derecho Internacional Privado influye en cuanto a la regulación de los contratos celebrados por los nacionales para trabajos que deban efectuarse en el extranjero o por extranjeros que deban laborar en el país.

Con el Derecho Mercantil existen, inclusive, puntos de constante invasión. Las figuras jurídicas de "agentes de comercio" o comisionistas, están sien

24 Pérez Paton, Principios de Derecho Social, p.28

25 Barata Silva y Breno Sanvicente, Introduccao ao Direito Brasileiro do Trabalho, p.67.

do abarcadas por el derecho laboral que considera trabajador, en muchos casos sin mayor distinción, a la persona que presta a otra servicio personal, en virtud del principio de que entre quien presta tal servicio y el que lo recibe se presume la existencia de la relación de trabajo.

Con el Derecho Procesal también existen íntimos puntos de contacto. - Los principios y reglas que gobiernan el Derecho Procesal general se aplican - supletoriamente al derecho procesal del trabajo. Sin embargo, resulta pertinente aclarar que por nuestra parte consideramos que cada día son más acentuadas las diferencias entre estas dos ramas del Derecho.

Con la economía, con la moral y aun con la medicina, el Derecho del Trabajo tiene también estrechas relaciones. Con la Economía, porque el problema del trabajo interesa por igual al derecho y a la economía. Puede afirmarse que el avance o retroceso de la Legislación Laboral dependerá, normalmente, - de la situación económica de cada país individualmente considerado. La moral, por su parte, tiende a influir cada vez más en las relaciones laborales, en virtud de que jamás ha considerado el trabajo del hombre como una simple mercancía. El trabajador tiene derecho no sólo a mejores condiciones de trabajo - que le permitan su descanso fisiológico, sino también su propio perfeccionamiento espiritual. Con la Medicina, porque al protegerse al trabajador como integridad biológica contra los riesgos y accidentes o enfermedades, se habla ya de - la llamada " Medicina del Trabajo". En fin, el Derecho Laboral, como todas -

las demás ramas del Derecho, no puede permanecer aislado, sino que, conservando su propia autonomía, mantiene innúmeras ligas de contacto con todas las demás disciplinas jurídicas, sociales y económicas.

Al iniciar lo que podríamos llamar la segunda parte de este estudio y ante la generalidad del enunciado del tema a tratar, consideramos conveniente dividirlo por materias, y así empezar con las Fuentes del Derecho, seguir con su clasificación y aplicación en el Derecho Laboral y terminar con la exposición de los conceptos fundamentales que informan la Metodología e Interpretación del Derecho del Trabajo.

Las Fuentes del Derecho

La denominación genérica de la palabra " fuente ", bien sea desde el punto de vista formal o bien desde el punto de vista real o material, evoca la idea de origen o principio.

Deriva del latín fons, fontis, que en su prístina acepción alude al manantial de agua que brota de la tierra, ²⁶

La Enciclopedia Jurídica Omeba expresa que el vocablo en cuestión no es unívoco ya que bajo la denominación de " fuente " han sido planteadas y resueltas cuestiones substancialmente diversas. ²⁷

²⁶ Diccionario Hispánico Universal, p.686.

²⁷ Enciclopedia Jurídica Omeba, t; XII, p. 751.

En el sentido filosófico, la palabra fuente designa la facultad inmanente en el hombre social de estructurar su propia existencia dentro de un orden-jurídico.

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

Dentro de la teoría jurídica, según vamos a constatarlo más adelante, por fuentes del Derecho se alude tanto a la voluntad creadora de normas jurídicas como al acto concreto de creación normativa y al modo específico de manifestarse las normas mismas.

Así pues, iniciaremos nuestro estudio sobre las fuentes, partiendo de la base general del conocimiento científico.

Al decir de Neuschlosz, todo conocimiento es "evidentemente una relación que se establece entre dos entes: el sujeto conocedor y el objeto conocido".²⁸

Para llegar al conocimiento, bien sea éste científico o jurídico se hace necesario el paso sucesivo de ciertas etapas, a saber: a) planteamiento, b) documentación, c) construcción, y d) exposición.

²⁸ Neuschlosz, Análisis del Conocimiento Científico, p.14.

La Heurística, por su parte, es la disciplina científica que proporciona las reglas y experiencias conducentes a la búsqueda, individualización, clasificación, crítica, interpretación, aprovechamiento y registro de las " fuentes-del conocimiento jurídico o científico, así como los datos que ellas contienen".

La fuente Directa o principal es la que proporciona, en plenitud, al sujeto cognoscente, por intermedio de sus sentidos, los datos concretos sobre el objeto de su conocimiento.

La Indirecta o secundaria es aquella cuyo centro de interés o cuya extensión no son coincidentes con los que se ha propuesto el investigador, es decir, aquella que por ciertas limitaciones, no nos proporciona datos completos sobre el objeto investigado.

Las fuentes Originarias son las que se producen sin solución de continuidad en el tiempo, con respecto del hecho o fenómeno del cual dan noticia. Y las Fuentes Derivadas son las que nacen posteriormente al hecho o concepto del cual dejan testimonio.

Todas estas fuentes pueden ser referidas al conocimiento en general o particularmente al conocimiento jurídico.

Para clasificar las fuentes del derecho en general, los romanos distinguieron, previamente, el derecho escrito del no legislado o consuetudinario, y con-

sideran como fuentes del primero las leyes o decisiones votadas por el pueblo— en los comicios, los plebiscitos o decisiones votadas por la plebe, los senado-consultos o decisiones votadas por el senado, los edictos de los magistrados y las respuestas de los prudentes. La única fuente del Derecho no escrito era la costumbre.

En la actualidad, y siguiendo los criterios modernos de clasificación de las fuentes, siempre desde el punto de vista jurídico, se han agrupado, principalmente en las llamadas Fuentes Formales y en Fuentes Reales, aunque algunos tratadistas consideran también, dentro de dicha clasificación, las denominadas Fuentes Históricas.

Las Fuentes Formales, al decir del maestro García Máynez, "son los procesos de manifestación de las normas jurídicas",²⁹ constituyen las fuentes a las que principal y necesariamente debe acudir el juez para objetivar sus decisión.

Las Fuentes Reales son las que determinan el contenido de las normas jurídicas; constituyen el "porqué" de cada ley individualmente considerada.

Las Fuentes Históricas se encuentran integradas por los documentos o libros que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, como por ejemplo las Institutas, el Digesto, etc.

²⁹ García Máynez, Ob. cit., p.52.

Por nuestra parte, nos limitaremos al análisis de las Fuentes Formales y de las Fuentes Reales que constituyen a nuestro entender la más adecuada clasificación de las mismas.

Las fuentes formales en el Derecho en general son: la Ley, la Costumbre, la Jurisprudencia, la Doctrina y los Principios Generales del Derecho.

La Ley, en este campo del derecho, ha sido considerada como la fuente formal por excelencia. Según lo veremos más adelante al referirnos a la Escuela de la Exégesis, sus partidarios pensaban que fuera de la Ley no podía existir ninguna otra fuente del derecho. Para ellos, el Código de Napoleón era la Ley de Leyes.

El Maestro García Máynez, al referirse a la Ley, expresa que no es fuente de derecho, sino producto de la Legislación, pero sea como fuere, es indiscutible que, apartándose de toda clase de sutilezas jurídicas, la Ley es jerárquicamente superior a la demás fuentes formales generales del derecho.

Colin y Capitant distinguen las fuentes legislativas, que comprenden la ley la costumbre, de las fuentes interpretativas que se refieren a la doctrina y a la jurisprudencia, distinción con la que estamos de acuerdo, con la sola excepción de que por nuestra parte incluiríamos en un tercer grupo a los llamados Principios Generales del Derecho.³⁰

³⁰ Colin et Capitant, Curso Elemental de Derecho Civil, p.19.

En cuanto a la costumbre, nos dice García Máynez, es un "uso" im -
plantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obli -
gatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el *ius moribus constitutum*,
refiriéndose a lo que por tal entiende Du Pasquier en su *Introduction a la* -
Theorie Générale et a la Philosophie du Droit.³¹

Gény la define como " un uso existente en un grupo social, que expre -
sa un sentimiento jurídico de los individuos, que componen dicho grupo".³²

En nuestra opinión y pese a las concepciones que de costumbre tienen -
los tratadistas mencionados, consideramos que no se deben confundir los térmi -
nos " costumbre " y " uso ", pues la costumbre es una norma de derecho ob -
jetivo que tiene la misma función que la ley como medio de formación del de -
recho, integrada por dos elementos: *inveterata consuetudo et opinio juris seu* -
necessitatis, y los usos son cláusulas tácitas en los contratos que valen, no co -
mo principios de derecho objetivo, sino como condiciones a las que las partes
quisieron referirse.

Salvador Pugliatti, en su *Introducción al Derecho Civil*, está de acuer -
do con la distinción señalada entre costumbre y uso, al afirmar que " mientras
que la costumbre da nacimiento a una norma jurídica, a la que una determina -
da comunidad de personas debe obedecer, el uso interpretativo tiende a poner -
en evidencia la voluntad real de los sujetos que han dado vida a un determina -

³¹ García Máynez, *Ob.cit.*, p.62.

³² Gény, *Méthode d'interpretation*, p.323.

do negocio jurídico".³³

También es preciso determinar que en relación con la costumbre se ha distinguido si ésta es según ley, fuera de ley o si incluso es en contra de la ley. La costumbre según ley es cuando se realiza una constante aplicación de la norma legal, sin contradecir sus exposiciones y ajustándose a su letra. La costumbre fuera de ley es la que trata de corregir los errores o deficiencias que presenta la norma legal o la que prevé lo que no está regulado por la ley. Y la costumbre contra ley es la que puede derogar o incluso abrogar la ley perjudicial.

Colin y Capitant, resumiendo todo lo expuesto, concluyen felizmente que la costumbre designa el conjunto de reglas jurídicas que no han sido impuestas por el poder legislativo, pero que han nacido espontáneamente de las necesidades de la vida social, imponiéndose por el hábito y la tradición.

Así pues, dentro de la esfera del Derecho Común, la Ley y la Costumbre constituyen las fuentes formales más importantes, si bien en la actualidad la jurisprudencia e inclusive la doctrina y los principios generales del Derecho revisten singular importancia como Fuentes de carácter formal.

Por jurisprudencia debemos entender el conjunto de tesis sustentadas en los ejecutorias de los tribunales, representando en esta forma un medio técnico

³³ Salvador Pugliatti, Introducción al Estudio del Derecho Civil, p.97.

de interpretación y elaboración del derecho.

El artículo 193 de nuestra Ley de Amparo determina que " las ejecutorias de las salas de la Suprema Corte de Justicia, constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en aquéllas se encuentre en cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros".

Por lo tanto la jurisprudencia procede de los órganos Estatales, más concretamente, de las autoridades que "deciden", y en nuestra opinión, constituye una fuente formal muy importante, ya que cuando es uniforme, el poder judicial debe reconocer su existencia y acatarla.

La doctrina es, a nuestro parecer, el conjunto de estudios técnicos o científicos en torno del derecho, que procediendo de los particulares, determina el alcance de las normas jurídicas, su interpretación o su aplicación.

Por ser abstracta y en ocasiones variable, se ha dicho que no constituye una verdadera fuente formal del Derecho, aunque el Maestro Mario de la Cueva estima que en todo caso es una fuente excelente de inspiración. Por nuestra parte pensamos que siendo la doctrina punto de partida y base de muchas costumbres jurídicas, sí debe otorgársele el carácter de fuente formal.

En la medida en que los estudiosos del derecho aporten sus ideas en -

beneficio de la Legislación positiva, la doctrina adquirirá relevancia como fuente formal del Derecho.

A la par que la jurisprudencia, la doctrina debe colmar todas las fallas legislativas, lagunas y omisiones de los textos en vigor.

Sin embargo, la doctrina en nuestro medio, no ha cuajado todavía. En los Tribunales, antes que recurrir a ella, se acude a los principios generales del derecho en los casos de dudosa solución.

En las notas y adiciones del maestro Recaséns Siches a la Filosofía del Derecho de Giorgio del Vecchio, se manifiesta que si el conjunto de leyes o de costumbres tienen vacíos y por lo tanto se estima deber recurrir a un procedimiento para colmarlos, ese procedimiento tiene que ser, necesariamente, el de acudir a los " principios generales del derecho".

Los filósofos del Derecho más eminentes, nos dice Recaséns, están de acuerdo en que cuando la ley, a falta de disposición concreta, confía al Juez la determinación de la regla jurídica individualizada, se remite al criterio ideal de la justicia, o lo que es lo mismo, a lo que ordinariamente se llama Derecho Natural, o principios de la rectitud jurídica, o normas de cultura, o diríamos nosotros, principios generales del derecho.

Ahora bien, algunos sistemas legislativos, como el italiano y el español, han considerado que los principios generales del derecho no son otra co-

sa más que los principios generales del sistema jurídico positivo obtenidos por procesos de generalización creciente de los criterios que informan los distintos preceptos.

Congruentes con estas ideas, si el Juez se remite a los principios ideales del Derecho, principios de derecho natural que están inculcados en el corazón de todos los hombres y que constituyen los principios generales del derecho, para normar su criterio y resolver como lo estime debido en conciencia, dichos principios adquieren realmente la categoría de derecho positivo, y en tal situación, deben ser considerados como fuentes formales del derecho en general.

Aplicación de las Fuentes en el Derecho del Trabajo:

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 determinaba que los casos no previstos en dicha ley y sus reglamentos, se resolverían de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que se derivaran de dicha Ley, por los del Derecho común en cuanto no la contrarioran y por la equidad.

Dicho precepto, y siguiendo las ideas de Mario de la Cueva, con las cuales coincidimos plenamente, se olvida de las fuentes formales especiales del Derecho Laboral para contemplar limitada y erróneamente las fuentes formales del Derecho Civil, lo cual choca con la realidad, ya que es indiscutible que dentro de la clasificación de las fuentes formales en el derecho laboral, pode-

mos distinguir, y debemos hacerlo, las fuentes formales generales del Derecho del Trabajo, que por lo demás son comunes al derecho en general, de las fuentes formales especiales y privativas del Derecho Laboral, con exclusión de cualquier otro derecho, como la sentencia colectiva, el contrato ley y el contrato colectivo de trabajo.

El artículo 17 de la Ley del Trabajo en vigor establece que a falta de disposición expresa en la Constitución, en dicha Ley o en sus Reglamentos o en los tratados internacionales celebrados y aprobados en términos del artículo 133 Constitucional, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad { ver comentario pág. 76 } .

Por otra parte, en el Derecho del Trabajo, las fuentes formales generales que ya hemos analizado, no guardan la misma jerarquía que en el Derecho Civil.

Efectivamente, la Ley, fuente formal por excelencia del derecho común, pierde su primacía en el Derecho Laboral, ya que en esta disciplina se establece un mínimo legal de derechos en beneficio de la clase trabajadora, de donde resulta que sobre la ley se encuentra la costumbre o la jurisprudencia que otorguen mayores beneficios a los obreros.

De lo anterior resulta que no es aventurado sostener que la Ley en el campo del Derecho del Trabajo, tiene una importancia fundamental en cuanto establece mínimos legales, pero puede ser superada jerárquicamente por las - otras fuentes formales citadas, ya que si el legislador hubiere intervenido una sola vez y para siempre (al fijar la ley), en beneficio de la clase trabajadora, lejos de haberla beneficiado le hubiera impuesto barreras infranqueables para sus nuevas " conquistas "; de esta suerte, podemos hablar, dentro del - ámbito laboral, de salario mínimo y no de máximo, de jornada máxima y no - de mínima.

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

Supletoriamente, la Legislación de los Estados puede considerarse como fuente formal del derecho del trabajo, aunque con la codificación obrera llevada a cabo en el año de 1931, la incipiente legislación laboral de carácter Estatal dejó de tener eficacia jurídica en virtud del artículo 14 transitorio de la Ley Federal del Trabajo que dispone: " se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo, y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente ley".

Por una errata en la puntuación del precepto transcrito, se suscitó el problema de si también quedaban insubsistentes las leyes locales que otorgaran mayores beneficios a los trabajadores que la nueva federal, pues en lugar de - la " coma " que sigue a..." en materia de trabajo",.....debería existir un "punto y coma" y desaparecería el problema.

Al respecto, pensamos que a pesar del error técnico consistente en el - empleo de la palabra " derogan " en lugar de "abrogan", pues derogar significa quitar parcialmente positividad a la ley y abrogar definitivamente suprimirla, - no se debe aplicar la legislación local aunque otorgue mayores beneficios a - los trabajadores, y menos en materia federal, en virtud de que, si bien se podría dar tal eventualidad jurídica, por compensación, y partiendo del supuesto de que "integralmente" la Federal del Trabajo otorga mayores beneficios a los obreros, debe aplicarse ésta, dejando para las antiguas legislaciones locales - abierta la posibilidad de aplicación, únicamente, para el caso de que la Federal no regule el caso en cuestión, es decir, supletoriamente.

Igualmente, y a pesar de lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley del Trabajo, pensamos que el Derecho Común en general, puede aplicarse supleto - riamente como fuente formal del Derecho del Trabajo, cuando de esta ley o de la costumbre no puede derivarse una norma para resolver determinado conflicto - de trabajo.

La costumbre es, en sí misma, una de las fuentes formales generales - más importantes en el derecho laboral, pero tiene aplicación sólo si se forma en beneficio de los trabajadores, en cuyo caso, y ante la posibilidad de que exista una ley que otorgue a los obreros menores beneficios que la costumbre - (lo cual sucede muy a menudo), ésta debe aplicarse por encima de la Ley.

Para que pueda tener aplicación, es necesario que como en el caso de derecho común, reúna dos requisitos: la repetición constante de un acto, elemento material, y la opinión de quienes lo realizan de que sea obligatorio, - elemento psicológico, denominado la opinio iuris seu necessitatis.

Por lo cual, para que se repunte que existe una costumbre de Empresa, cuya prueba le corresponde desde luego al trabajador, no basta que por una - sola vez se otorgue el beneficio determinado, sino que es necesario que se siga repitiendo para que en el futuro pueda obligar al patrón.

El caso típico al respecto era el de la gratificación que los patrones - otorgaban a sus trabajadores sin estar obligados contractualmente antes de que entrara en vigor el art.87 de la nueva Ley Federal del Trabajo. ¿ Hasta qué momento surgía la obligación de seguir dando tal gratificación ? Si ésta se - concedía por una sola vez, independientemente de que fuera considerada como parte del salario, no obligaba al patrón a seguirla dando en el futuro. Si se - concedía dos veces, tampoco habría costumbre de empresa, pues en tal caso - habría repetición pero no " constancia ". Entonces, para que la obligación de

dar la gratificación surgiera como costumbre de empresa, se requería que cuando menos hubiera sido otorgada tres veces, pues en tal supuesto si había repetición constante, aunque la gratificación no se diera consecutivamente. Es decir, se requería que el hecho se repitiera cuando menos tres veces.

La jurisprudencia, pese a su falta de uniformidad y fijeza, reviste también gran importancia como fuente formal del Derecho Laboral, pues cuando es obligatoria, las autoridades del trabajo encuentran en ella la solución a muchos problemas que la legislación laboral no tiene previstos.

La naturaleza eminentemente cambiante del Derecho del Trabajo, no puede estar ajustada a preceptos legales que ameriten periódicas revisiones o reformas, y por ello la jurisprudencia permite resolver, de acuerdo con las exigencias sociales y la equidad, los conflictos de trabajo que rebasan el ordenamiento legal estatuido.

La doctrina, en materia laboral, carece de importancia práctica, porque si bien es cierto que proviene de particulares prestigiosos, en nuestra realidad no ha sido lo suficientemente elaborada, y la doctrina extranjera no puede tener una adaptación adecuada en virtud de que las necesidades de los trabajadores y de los mismos patrones mexicanos no pueden equipararse a las de los de otros países.

De conformidad con lo expuesto y según nuestro criterio, proponemos

que en cuanto a su jerarquía en el Derecho del Trabajo, las fuentes formales especiales deben ser clasificadas en la forma siguiente: a) La costumbre en cuanto esté por encima de la Ley; b) la jurisprudencia en cuanto otorgue mayores beneficios a los trabajadores, pero sólo en cuanto aclare y precise el alcance de los textos legales en vigor; c) la Ley, que desde luego y como punto de partida es fundamental, pero que se debe considerar únicamente como la base y el mínimo de derechos que pueden ser superados tanto por la costumbre como por la jurisprudencia; d) la doctrina que como ya se ha dicho, no alcanza todavía la madurez deseada en nuestro medio ni los Tribunales la toman en cuenta, posiblemente por no conocerla o por no apartarse de costumbres burocráticas rutinarias, independientemente de que, en muchos casos, tal vez en la mayoría, la culpa no es de las autoridades laborales, sino de los litigantes, que por temor al ridículo se abstienen de proponer posturas jurídicas fundamentadas en la doctrina del trabajo; e) los principios generales del derecho, a que ya nos hemos referido.

Además de las ya mencionadas fuentes formales generales del Derecho, encontramos, en la disciplina laboral, ciertas fuentes especiales que le son privativas y que desde luego conservan, en exclusiva, una situación de primacía en relación las generales.

Dichas fuentes son: el contrato colectivo de trabajo, el llamado contra

to -ley o contrato colectivo obligatorio y la sentencia colectiva .

El contrato colectivo de trabajo, instrumento fundamental en el Derecho Público Laboral, es el que se celebra entre un Sindicato de Trabajadores o varios sindicatos Obreros y un patrón, varios patrones, un sindicato patronal o varios sindicatos patronales con el objeto de establecer en cada Empresa las condiciones de Trabajo.

Constituye una fuente formal especial y autónoma del Derecho del Trabajo y además crea el derecho aplicable a cada negociación considerada como unidad económico-social.

Por ser un contrato de Empresa y por disposición del artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, todas las estipulaciones que se pacten en el mismo, se extienden a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la negociación, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado, salvo a los empleados de confianza si se exceptúan expresamente.

Es decir, el contrato colectivo de trabajo, rompiendo con el principio civilista de que los contratos obligan a los que los celebran a lo expresamente pactado, se extiende no solamente a los que en él intervienen en su otorgación, sino aún a las personas que eventualmente se hubieren opuesto a su celebración, si éstas prestan sus servicios en la Empresa en que rigen las condiciones de trabajo, creando para ellas determinados derechos, a pesar de que

no estuvieren sindicalizadas y constituyéndose, en esta forma, en una fuente - auténtica de derecho objetivo.

Por tal motivo, pensamos que día a día, el contrato colectivo está perdiendo su carácter de contrato, ya que no se ajusta, en cuanto a su esencia, a la naturaleza propia de tal institución.

Sin embargo, como fuente formal especial del Derecho del Trabajo, el contrato colectivo se encuentra por encima de la Ley, que como hemos visto, se limita a consagrar principios y derechos mínimos. Es más, podríamos inclusive afirmar que una de las funciones específicas más importantes del contrato colectivo es la de superar, paulatinamente, los derechos otorgados a los trabajadores por la Legislación Laboral.

El mal llamado Contrato-Ley, que desde luego tampoco es contrato ni mucho menos Ley, en virtud de que se puede formar sin acuerdo de voluntades y más aún contra la manifestación expresa de voluntad en contrario de trabajadores o patrones minoritarios de una región e industria determinada y en consideración de que no es de aplicación general (como la ley), es en efecto una fuente formal especial del Derecho del Trabajo, que otorga a los obreros mayores prestaciones y beneficios que la Ley de Trabajo e inclusive que el propio contrato colectivo, pues supone un esfuerzo de democratización del derecho, - que superando al contrato de empresa (el colectivo), se erige en un contrato -

de industria.

Por último, la sentencia colectiva, que es la que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ocasión de los conflictos denominados de carácter económico, en oposición a los laudos que son dictadas por dichos organismos en los conflictos de índole jurídica, es también fuente formal especial del derecho del trabajo (en teoría), ya que mediante ella se crean nuevas condiciones de trabajo que substituyen a las que no pudieron subsistir y que dieron origen al conflicto económico.

Dichas sentencias tienen la peculiaridad de ser los únicos medios por los cuales se les pueden reducir a los trabajadores los derechos "adquiridos" o los beneficios que ya tenían concedidos, reducción que desde luego tiene como límite la Constitución y la propia Ley del Trabajo, que, como ya hemos repetido, concede "mínimos" de derechos,

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

Sin embargo, las sentencias colectivas de hecho no se dan nunca en la

práctica, ya que las autoridades del trabajo se abstienen normalmente de resolver en definitiva los conflictos de orden económico.

Las Fuentes Reales son las que están constituidas por los factores o elementos determinantes del contenido de las normas jurídicas. Son las que efectivamente integran el derecho, en virtud de que se forman por los actos humanos que requieren de la tutela jurídica.

Como el Derecho del Trabajo nació frente a la necesidad de establecer un justo equilibrio entre los factores de la producción, resulta evidente que las "necesidades" de los trabajadores constituyen la fuente real más importante del Derecho Laboral.

Por ello, normalmente todos los tratadistas consideran que las fuentes reales del Derecho del Trabajo son las necesidades de la clase laborante y la equidad.

Por nuestra parte opinamos que tal clasificación de las fuentes reales del derecho laboral es incompleta. Opinamos que también deben considerarse como tales no sólo las necesidades de los trabajadores y la equidad, sino también las "aspiraciones" de los trabajadores y agregaríamos igualmente las "necesidades" de la clase empresarial.

Efectivamente, el Derecho del Trabajo debe tutelar las necesidades de los trabajadores para lograr el tan deseado equilibrio del capital y el trabajo.

Sin embargo, ello no quiere decir que implique que el derecho laboral, en su afán de proteger al obrero, se desatienda de los derechos y garantías de los patrones, puesto que las autoridades laborales siempre deben tener por límites, en la creación eventual del derecho del trabajo, el orden jurídico creado por la Constitución, las garantías individuales de los patrones, y el propio derecho de propiedad, considerado como función social.

De justicia se han dado innumerables definiciones, que van desde la tradicional y clásica de Ulpiano, que la consideraba como la constante y firme voluntad de dar a cada quien lo que es suyo, " *Justitia est constans et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi*", hasta la de un carácter más o menos revolucionario que la define como el tratar a los iguales como iguales y a los desiguales, pasando por aquellas otras que la consideran como el dar a cada quien lo que se merece, o dar a cada cual el producto de su trabajo.

La equidad, en cambio, es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto; consiste en la aplicación de la justicia a los actos individualizados, en virtud de que se podría considerar válidamente que la justicia es el género y la equidad es la especie.

Pues bien, dentro de este orden de ideas, considero que la equidad constituye una fuente real y no formal del Derecho del Trabajo, porque determina el contenido de la aplicación de la justicia al caso concreto, al dictar

al juzgador las reglas necesarias que deberán tomarse en cuenta no sólo para que sus fallos sean equitativos, sino también para llenar las lagunas de la Ley.

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

El Maestro Preciado Hernández, por otra parte, al hablarnos de la - justicia, la distingue como criterio o como virtud, considerando que la justicia- criterio es un objeto ideal mientras que la justicia virtud es un hábito que tiene su asiento en la voluntad y no en la inteligencia. 34

La justicia general o legal exige que todos y cada uno de los miembros de la comunidad ordenen adecuadamente su conducta al bien común. La - justicia distributiva, en cambio, es la que regula la participación que corresponde a cada uno de los miembros de la sociedad en el bien común. Y por último, la justicia conmutativa exige equivalencia entre la prestación y la contraprestación, prescindiendo de las personas.

La justicia general y la distributiva regulan situaciones de integración y de subordinación porque no se dan entre personas colocadas en un mismo plano

como las que rige la justicia conmutativa, que se limita a coordinarlas.

Justicia y equidad, que no deben confundirse, deben en cambio tenerse siempre en cuenta en la integración del Derecho, para hacer que éste armonice, no solamente dentro del punto de vista laboral, las relaciones entre patrones y trabajadores, sino desde un ángulo visual general, las relaciones humanas, para que el hombre, finalidad del derecho y no medio, pueda satisfacer sus necesidades mediatas e inmediatas, temporales y extra-temporales.

Interpretación del Derecho:

Para poder llegar a interpretar el derecho, se hace necesario analizar, previamente, los conceptos metodológicos que permitan su conocimiento e investigación. Por ello, a continuación, nos referiremos a la ciencia del método, a la metodología jurídica, a los métodos de dicho conocimiento y a la propia interpretación del derecho en materia laboral.

a) La Ciencia del Método :

La palabra "Metadología", de conformidad con el Diccionario Hispánico Universal, proviene del griego, métodos, método; y logos, tratado; es decir, Ciencia del Método.

Método, por su parte, puede tener la raíz latina methodus o la griega métodos, que significan o pueden significar: a) Modo de decir o hacer con -

orden una cosa; b) Modo de obrar o proceder de cada uno; c) Manera razonada de conducir el pensamiento con objeto de llegar a un resultado determinado y preferentemente al descubrimiento de la verdad.

Sortais,³⁵ en su Vocabulario Filosófico, indica que por método se entiende el conjunto de reglas que el espíritu se impone para dirigirse en la búsqueda de la verdad, o bien el conjunto de procedimientos racionales para la investigación y demostración de lo verdadero.

Ahora bien, siendo la Metodología la Ciencia del Método y teniendo ésta por finalidad mostrar el camino del conocimiento verdadero, trataremos en este estudio de llegar, auxiliados por esta ciencia, al conocimiento verídico del pensamiento jurídico por lo que toca a la integración e interpretación del Derecho.

Windelband, citado por el maestro Rafael de Pina en su Pedagogía Universitaria,³⁶ afirma que la Metodología carece de principios verdaderamente propios, ya que estos se encuentran y localizan en la Lógica pura, de donde se desprende la "calidad técnica" de esta disciplina.

Sin embargo, y a pesar del criterio de Windelband, la Metodología difiere de la Lógica porque mientras que esta rama del conocimiento estudia e investiga ciertas formas del pensamiento que rigen únicamente en determinados sectores de objetos, la lógica estudia los modos del pensamiento de índole uni-

³⁶ Rafael de Pina, Pedagogía Universitaria, p.90.

versal.

Por lo tanto, y sin desconocer que la Metodología puede ser parte integrante de la Lógica, sostenemos que por el simple hecho de ser considerado como "Ciencia", se le deben reconocer principios propios y exclusivos que difieren ostensiblemente de cualquier otra disciplina del conocimiento.

Carnelutti por su parte escribe que la Metodología es la ciencia que se estudia a sí misma y que de este modo encuentra su método. Posiblemente la concepción de Carnelutti sobre el particular sea sugestiva y elegante, pero definitivamente la encontramos oscura y sin contenido para determinar un conocimiento adecuado sobre la Metodología, que precisamente por no ser abordada en términos llanos y sencillos complica innecesariamente la aprensión de su substancia por los estudiosos del Derecho.

b) La Metodología Jurídica:

Sentadas las bases de lo que se debe entender por Metodología en general, podemos válidamente concluir que la Metodología Jurídica tiene como finalidad el conocimiento del derecho y su investigación debidamente sistematizada.

Contra lo que pudiera creerse, la aplicación de la Metodología en la rama del Derecho no es nueva, pues como nos dice Castán Tobeñas, en el Derecho Romano hemos de buscar hoy en día las mejores enseñanzas metodológicas.

Como analizaremos más adelante, el estudio de los problemas jurídicos de interpretación a la luz de la metodología, arranca desde Savigny y de Ihering, y aún en la actualidad es tema apasionante en el que los principales jurisconsultos no han podido ponerse de acuerdo.

Sternberg, en 1904, manifestó que los problemas más difíciles del Derecho se encontraban en la Metodología Jurídica, que desempeñará en el futuro un papel tan importante como el Estudio a la Introducción del Derecho, materia ésta a la que se encuentra íntimamente ligada.

En confirmación de lo expresado por Sternberg encontramos que efectivamente y para llegar al conocimiento y a la investigación del Derecho, más que a los estudios Introdutivos a dicha materia, debemos acudir a la Metodología, que con sus distintas "direcciones" nos ofrece soluciones que varían de acuerdo con los sistemas que se adopten.

Respecto a las "clasificaciones" de las llamadas direcciones metodológicas, encontramos con que han variado siempre en el tiempo y en el espacio. Así, Preciado Hernández considera que el método adecuado al estudio del derecho debe ser equilibradamente inductivo o deductivo, analítico y sintético; es decir, señala en su conclusión distintos métodos del conocimiento que varían profundamente entre sí.

Del Vecchio, en su Filosofía del Derecho,³⁷ apunta que en esencia - sólo hay dos tipos principales de métodos: el que parte de hechos particulares para llegar a principios generales (inducción) o bien el que parte de los principios generales para llegar a los particulares (deducción).

Sócrates empleaba como método del conocimiento la mayéutica, Platón usaba la dialéctica, Aristóteles se servía de la lógica, Bergson de la intuición y Bacon adoptaba la inducción.

Heck clasifica los tipos del pensar jurídico en : 1) Positivismo; 2) Jurisprudencia conceptual; 3) Escuela del Derecho Libre y 4) la llamada Jurisprudencia de intereses.

El Maestro Vallado Berrón en su Introducción al Estudio del Derecho,³⁸ al hablar de los métodos de interpretación se refiere al racionalismo, de la Escuela Histórica, al Dogmático, al de la teoría crítica del Derecho, al positivo sociológico, al histórico-comparativo, al histórico evolutivo, al de la Escuela del Derecho Libre, al de la Jurisprudencia de Intereses, al exegético y al de la Libre Investigación Científica.

De todas estas "clasificaciones" podrá apreciarse fácilmente lo variadas

³⁷ Del Vecchio, Filosofía del Derecho, p.19

³⁸ Vallado Berrón, Introducción al Estudio del Derecho, p.184.

que, de acuerdo con las distintas posturas, pueden ser las "direcciones metodológicas" que nos deben conducir al conocimiento e investigación del derecho y consecuentemente al de sus propias fuentes.

c) Los Métodos del Conocimiento Jurídico:

Como ya lo hemos manifestado, a través de los tiempos, las clasificaciones de los llamados métodos del conocimiento jurídico, han variado sensiblemente.

Sócrates, como ya se dijo, utilizaba la mayéutica o interrogación. Su método consistía en preguntar. Platón perfecciona la mayéutica socrática y la convierte en dialéctica, que parte de una hipótesis primera y luego la mejora a fuerza de las críticas que se le hacen. El diálogo es el medio adecuado de la crítica, y de ahí la denominación de "dialéctica".

Nos dice García Morente, en su Introducción a la Filosofía, al continuar analizando las direcciones metodológicas en la antigüedad, que para Aristóteles la Lógica es el "camino" que conduce al conocimiento verdadero, mediante la aplicación de las leyes del pensamiento racional.

Bacon se valía de la inducción, que tiene por finalidad la investigación y comprobación de las leyes, mediante el estudio de los hechos a los que se aplican. La verificación de la hipótesis, al decir de Goblou, es un comple

mento indispensable del razonamiento inductivo.

Para Bergson la intuición es la clave del conocimiento. Contrapone la intuición con la actividad intelectual y considera que sólo por la intuición se puede llegar al conocimiento filosófico en virtud de lo movedizo del pensamiento que se escaparía a toda actividad intelectual.

Descartes, con su duda metódica, sentó cuatro reglas generales del método: 1) no aceptar cosa alguna como verdadera sin conocerla evidentemente como tal. 2) Dividir y fraccionar en cuanto sea posible el problema que se analiza. 3) Ordenar los pensamientos analizando gradualmente los objetos desde sus aspectos más fáciles a los más difíciles y 4) Enumerar, es decir, anotar cuidadosamente los resultados del estudio objeto del conocimiento.

Para la interpretación del Derecho y para desentrañar su verdadero significado acudiremos a los principios tradicionales de las escuelas más importantes, a saber: la de la Exégesis, la de la libre investigación científica, la de la escuela del Derecho Libre y a las tesis de Gustavo Radbruch y Kelsen.

La escuela de la exégesis, nos dice Bonnecase,³⁹ agrupó en el siglo XIX a los principales tratadistas franceses que influenciados por el Código de Napoleón rindieron un culto exagerado al texto de la ley.

³⁹ Bonnecase Julien, Introducción al Estudio del Derecho, p.222.

El Código de Napoleón fue el punto de partida de esta Escuela, en virtud de que se consideraba que dicho Código, por su sencillez y claridad, abarcaba y comprendía la esencia y desiderátum del Derecho Civil. Bugnet resumió la importancia que se le daba al Código Napoleónico al afirmar: " No conozco el Derecho Civil, sólo enseño el Código de Napoleón". Demolombe, por su parte, publicó un curso del Código de Napoleón, considerando que el Derecho Positivo, en general, se refundía en los textos de los Códigos.

La intención del legislador es lo que constituye la ley, y consecuente con dicha afirmación, la escuela de la exégesis llega a adquirir un carácter profundamente estatista, ya que la voluntad del Legislador, es decir del Estado, es lo que sobre todas las cosas debe aplicarse.

Por lo tanto y respecto a la interpretación de las leyes, debe estarse en primer lugar a la interpretación gramatical: " Cuando una ley es clara, no es lícito eludir su letra, so pretexto de penetrar en su espíritu". Ahora bien, si el texto es obscuro (raramente para los exegetas), debe acudirse a la interpretación lógica que consiste en buscar la voluntad y pensamiento del legislador, mediante el estudio de los trabajos preparatorios, exposiciones de motivos y discusiones parlamentarias.

Como crítica fundamental a esta escuela se apunta que al reducir el derecho positivo a la ley y a la intención del legislador o del Estado en últi

ma instancia, se limita la finalidad del derecho, porque se ignoran sus fuentes reales y se confunde lamentablemente la ley con el Derecho.

Por otra parte, el legislador, por sus naturales limitaciones no puede prevenirlo todo, de donde resulta que en la práctica la aplicación de la teoría de la escuela exegética necesariamente tiene que conducir a grandes errores.

La Escuela de la Libre Investigación Científica, ideada por Francois Géný, coincide con la de la exégesis en cuanto a que la finalidad de la interpretación de la ley consiste en descubrir el pensamiento del legislador.

Para Géný, la interpretación gramatical y lógica son inseparables y complementarias, distinguiéndose de la doctrina de la exégesis en que no se acepta que la legislación sea la única fuente del derecho, ni que el legislador esté en posibilidad de prever todas las situaciones jurídicas posibles.

A falta de texto legal, el juez debe acudir a la "libre investigación científica", sin limitaciones de autoridades positivas y remontándose al momento en que los textos fueron formulados.

La Escuela del Derecho Libre, llamada también de libre jurisprudencia, fue expuesta primordialmente por Kantorowicz, quien sostiene que el Derecho se encuentra en continua transformación y se manifiesta en las conciencias colectivas o individuales.

Reichel, citado por Bonnacase, manifiesta que los aspectos sobresalientes de la escuela del Derecho Libre se pueden sintetizar en los siguientes: a) Repudiación de la tesis de la suficiencia absoluta de la ley. b) Afirmación de que el Juez debe realizar, en virtud de la insuficiencia de la ley, una labor personal y creadora y c) Tesis de que la función del juzgador está estrechamente vinculada a la actividad legislativa.

Por lo tanto, para esta Escuela, y de conformidad con Savigny, si las fuentes resultan insuficientes para resolver algún problema jurídico, debe colmarse la laguna analógicamente, o de acuerdo con Stobbe y Dernburg, mencionados por García Máynez, consultando la naturaleza de las cosas.

Radbruch combate la escuela tradicional, considerando que no es dable confundir la voluntad del legislador con la ley en sí misma considerada, puesto que las voluntades que intervienen en la elaboración de las leyes se pueden distinguir siempre del sentido objetivo de la norma.

Kelsen relaciona el problema de la interpretación de las leyes con la jerarquía normativa de las mismas, manifestando que así como las leyes ordinarias se encuentran condicionadas por la Constitución y las reglamentarias por las ordinarias, entre éstas (las ordinarias) y las individualizadas (aplicadas), existe una relación del mismo tipo.

Sostiene Kelsen que en todo acto de aplicación de leyes o de delega -

Reichel, citado por Bonnacase, manifiesta que los aspectos sobresalientes de la escuela del Derecho Libre se pueden sintetizar en los siguientes: a) Repudiación de la tesis de la suficiencia absoluta de la ley. b) Afirmación de que el Juez debe realizar, en virtud de la insuficiencia de la ley, una labor personal y creadora y c) Tesis de que la función del juzgador está estrechamente vinculada a la actividad legislativa.

Por lo tanto, para esta Escuela, y de conformidad con Savigny, si las fuentes resultan insuficientes para resolver algún problema jurídico, debe colmarse la laguna analógicamente, o de acuerdo con Stobbe y Dernburg, mencionados por García Máynez, consultando la naturaleza de las cosas.

Radbruch combate la escuela tradicional, considerando que no es dable confundir la voluntad del legislador con la ley en sí misma considerada, puesto que las voluntades que intervienen en la elaboración de las leyes se pueden distinguir siempre del sentido objetivo de la norma.

Kelsen relaciona el problema de la interpretación de las leyes con la jerarquía normativa de las mismas, manifestando que así como las leyes ordinarias se encuentran condicionadas por la Constitución y las reglamentarias por las ordinarias, entre éstas (las ordinarias) y las individualizadas (aplicadas), existe una relación del mismo tipo.

Sostiene Kelsen que en todo acto de aplicación de leyes o de delega -

ción de autoridad, existe siempre un margen de libertad para el subordinado, en cuya ausencia ningún precepto normativo podría cumplirse, ya que toda ley tiene siempre la posibilidad de aplicarse en distintos sentidos, por lo que el intérprete o "aplicador de la ley" tiene que hacer uso de su voluntad para escoger la posibilidad que considere acertada para el caso singular.

Concluye Kelsen que las lagunas en realidad no existen, sino que son simples fórmulas ideológicas, en virtud de que, si en un caso concreto, los preceptos legales no conceden a un sujeto la facultad de exigir algo (supuesta laguna), quiere decir que su pretensión deberá ser rechazada, pues lo que hay que examinar siempre es si las "pretensiones jurídicas" tienen o no apoyo en la ley.

Zitelmann coincide con Kelsen en que no existen lagunas en el derecho, ya que en todo caso, si en la ley hay lagunas, en el derecho no puede haberlas.

En los casos en que "aparentemente" existen lagunas, dice Zitelmann, se trata siempre de uno de estos dos casos: o se trata de una substitución de una regla legal por un principio de decisión que se considera más justo, o la regla jurídica es indeterminada y se trata de completarla, pero realmente, en ninguno de los dos casos existen las lagunas del derecho, ya que en última instancia, todo lo que no se encuentra expresamente prohibido, se encuentra tácitamente permitido.

El Código de Guatemala del primero de mayo de 1961, en su artículo 17 textualmente establece también que: " Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes del trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social".

El artículo 13 del Código de El Salvador previene al respecto que: - " En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas legales de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador; entendiéndose por tal, - aquella que considerada en su totalidad le otorgue mayores beneficios".

A diferencia de lo anterior, el Código del Trabajo de la República de Honduras, de 1964, en su artículo 18 establece que: " Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho del Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios y por último, de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y los principios del derecho común, jurisprudencia y doctrina."

El artículo 21 del Código de Trabajo Colombiano también establece el principio de que " en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas

vigentes del trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad".

Es decir, en general, las legislaciones laborales adoptan el principio penal de "in dubio pro reo", en favor del trabajador.

No obstante lo anterior, por nuestra parte, y siguiendo las enseñanzas del maestro Manuel Marván, pensamos que el principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador, debe tener sus excepciones. Así, por ejemplo, en los casos de que la duda recaiga sobre la forma de administrar o dirigir una empresa, creemos que la solución deberá darse en favor del patrón.

El principio de la interpretación analógica también reviste una muy especial importancia en el Derecho Laboral, ya que las leyes extranjeras, la doctrina de otros países o su jurisprudencia pueden servir, en ocasiones, para interpretar adecuadamente alguna disposición oscura o contradictoria.

La buena fe también debe tomarse en cuenta para interpretar algún precepto de carácter laboral que en apariencia sea obscuro o de difícil aplicación. Riva Sanseverino afirma, al respecto, que la interpretación de la ley no debe favorecer a ninguna de las partes en conflicto, sino al interés de la colectividad. " La interpretación debe de ser conducida en forma de favorecer lo más posible el equilibrio de los opuestos intereses patronales y obreros y la recíproca colaboración de las categorías productoras, sobre la base de la su -

65

bordinación de todo interés individual o de categoría, a los intereses superiores de la producción y del Estado". ⁴⁰

Estamos totalmente de acuerdo con lo expresado por Riva Sanseverino, ya que el Derecho del Trabajo debe interpretarse en favor no de los sujetos - que en él intervienen, sino en beneficio de los intereses más caros de la sociedad.

El Maestro Mario de la Cueva nos dice al respecto que : " Los viejos sistemas de interpretación de la ley ya no tienen aplicación en el Derecho de Trabajo. El espíritu del legislador que tanto buscaron los comentaristas del Código de Napoleón no existe, en verdad, en parte alguna; la ley tiene un valor objetivo y no depende de la manera subjetiva de pensar de quien estuvo encargado de redactarla". ⁴¹ Posiblemente ahora que tan distinguido maestro se ha - convertido en Legislador, cambie un poco su criterio al respecto.

En suma, las reglas de interpretación del Derecho Laboral encuentran - su apoyo en todos los principios que hemos enunciado, particularmente el de - que en caso de duda se debe resolver en favor del trabajador. Por nuestra parte estamos de acuerdo con ello, añadiendo únicamente que los nuevos sistemas de administración científica del trabajo y su aplicación consciente en las em -

⁴⁰ Riva Sanseverino, Corso de Diritto del Lavoro, p.54

⁴¹ Mario de la Cueva, Ob. cit., p.394.

presas consideradas como unidades económico-sociales, traen como consecuencia que el principio enunciado sufra la excepción, que lo viene a confirmar, de que cuando la duda recaiga sobre cuestiones de carácter administrativo o de dirección, se debe resolver en favor del patrón.

En esta forma no se le regatea al trabajador ninguno de sus derechos y al empresario se le ratifica su facultad de decidir, de dirigir y de administrar su negociación, de acuerdo con sus particulares intereses, siempre y cuando con ello no se llegue a vulnerar el interés primario de la colectividad.

Con lo anterior, creemos haber presentado una panorámica general en torno de los fines, esencia, características, fuentes e interpretación del Derecho Laboral.

Como conclusión, podemos afirmar que el Derecho del Trabajo surgió como una disciplina típicamente protectora de la clase trabajadora que en la actualidad se ha transformado para coordinar y armonizar los derechos e intereses del capital y el trabajo. Su carácter proteccionista no se ha perdido del todo, ya que siempre deberá prescribir, en favor de la clase laborante, mínimos de derechos que se encuentran destinados a ser superados por la costumbre, por la jurisprudencia, por el contrato colectivo o por el contrato-ley.

Sin embargo, el Derecho del Trabajo ya no puede considerarse, válidamente, como un derecho unilateral o de facción. Su misión de coordinar los

factores de la producción, en beneficio de una creciente industrialización, - será lograda únicamente si se basa y fundamenta en los tres principios mencionados, a saber: en el respeto mutuo de derechos, en la comprensión recíproca de necesidades y en la coordinación técnica de esfuerzos.

El Derecho del Trabajo sigue siendo un derecho inacabado que tiene como finalidades substanciales el garantizar al trabajador mejores condiciones de trabajo; al patrón, una utilidad razonable por su dirección y por el riesgo de su capital invertido, y al consumidor, una producción abundante, diversificada, barata y de buena calidad.

Sólo siguiendo los principios enunciados, el Derecho del Trabajo podrá garantizar, a todos por igual, un progreso general con justicia y libertad. 1.

1.- Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley

Federal del Trabajo.

Dr. Baltazar Cavazos Flores 1971.

CAPITULO II

LA INDUSTRIA HOTELERA EN MEXICO.- El Turismo desempeña un papel preponderante en el equilibrio de la balanza de pagos de todo el país, ya que constituye lo que se ha dado en llamar "exportaciones invisibles" o también la "industria sin chimeneas" obteniéndose por su conducto una suma considerable de ingresos en divisas. Merced al turismo, se benefician la economía privada y la economía gubernamental, por lo que puede asegurarse que ayuda a mejorar el nivel de vida de los pueblos. Se entiende por la palabra turismo la afición a los viajes de recreo o la organización que los facilita, es un sustantivo masculino y de ella se derivan turístico y turística - que es un adjetivo y turista (comercio) que es la persona que recorre un país por distracción y recreo.

La iniciativa privada está organizada en tal forma que constituye un "círculo" de servicios al turista. Así existen:

- 1.- Agencias de viajes, cuyo objetivo fundamental es poner en contacto al turista con los lugares que desea conocer, a la vez que sugerirle los de mayor interés por sus condiciones climatológicas, bellezas naturales, atracciones deportivas, culturales, artísticas, etc.
- 2.- Compañías de aviación que trasladan al turista de un lugar a otro con toda la rapidez, seguridad y confort.
- 3.- Hoteles confortables que tratan de hacer grata la estancia del huésped, etc. -- Asimismo, el gobierno, mediante dependencias oficiales sirve al turista ofreciéndole visas, pasaportes, firmando convenios de intercambios culturales, deportivos, artísticas, congresos de salud pública, etc., a la vez que le otorga las medidas -

de seguridad necesarias dentro del país.

Es pues el turismo un importante factor en el desarrollo económico de México y la muestra está en que actualmente ocupa el segundo lugar en la afluencia de divisas al país, superado sólo por la exportación de mercancías.

Ahora bien, la derrama de esos ingresos en la economía nacional fué la siguiente:

COMERCIO	21%
TRANSPORTE INTERNACIONAL	20%
RESTAURANTES Y BARES	16%
HOSPEDAJE	14%
DIVERSOS	<u>29%</u>
<u>T O T A L</u>	<u>100%</u>

Es incuestionable que al analizar las cifras que se tienen sobre el turismo en México - se ve una marcada y clara tendencia al aumento en el número de personas que viajan al país. Esto es debido a varios factores como pueden ser el ambiente de paz y progreso que prevalece, así como los grandes atractivos turísticos que México posee y las importantes campañas de promoción que en el extranjero realizan el Consejo Nacional de Turismo, el Departamento de Turismo y organizaciones de la Iniciativa Privada. Por ejemplo, en el Cuadro No.1 se puede apreciar la evolución de los visitantes que acuden al país.

CUADRO No.1 - ENTRADA DE TURISTAS - 1955 - 1966

AÑO	NACIONALES RESIDENTES EN EL EXTERIOR	EXTRANJEROS	T O T A L
1955	27,474	536,726	564,200
1956	38,058	586,770	624,828
1957	47,366	614,469	661,835
1958	57,211	640,272	697,483
1959	64,788	681,601	745,389
1960	69,884	690,693	760,577
1961	84,693	718,712	803,405
1962	106,341	834,956	941,297
1963	117,322	940,496	1,057,818
1964	135,607	1,074,305	1,209,912
1965	151,791	1,165,934	1,317,725
1966	169,664	1,328,498	1,498,162

De lo que se desprende que en los últimos doce años el número de visitantes se incrementó en un _____ (167%), es decir, que casi se triplicó, pues de 564,200 -- que fueron en 1955 pasaron a 1,498,162 en el año de 1966.

Lo anterior trajo correlacionado lógicamente un aumento también en la corriente de divisas que ingresaron al país por este concepto pues como se explicaba en párrafos anteriores el turismo actualmente ocupa un segundo lugar en la afluencia de divisas al país. Asimismo los ingresos por el turismo han aumentado considerablemente como lo muestra el Cuadro No.2 de 118.1 millones de dólares en 1955 se pasó a 277.6 -- millones de dólares en 1965 (último año para el que dá cifras el Banco de México) lo que representa un aumento de 135%, que son 159.5 millones de dólares.

CUADRO No.2 - INGRESOS POR TURISMO

1955 - 1965

AÑO	MILES DE DOLARES INGRESOS
1955	118,088
1956	133,598
1957	128,786
1958	134,174
1959	145,129
1960	155,300
1961	164,047
1962	178,635
1963	210,571
1964	140,568
1965	277,629

Ahora bien, es de interés el observar las fluctuaciones que presenta la corriente turística en los diferentes meses del año ya que esto podría servir para organizar eventos especiales de promoción durante los meses de más baja afluencia y obtener con ello una mayor regularidad en todo el año, ayudado así a que el incremento de turistas - sea continuo y sostenido motivado más ingresos para el país y por lógica consecuencia un mayor número de personal empleado y beneficiado con lo anterior.

CUADRO No.3 - ENTRADA AL PAIS DE TURISTAS EXTRANJEROS, POR MES

1962 - 1966

MES	1962	1963	1964	1965	1966
TOTAL	834,956	940,496	1,074,305	1,165,934	1,328,498
Enero	54,718	66,202	74,924	94,654	94,216
Febrero	66,646	79,407	88,442	96,349	101,718
Marzo	62,457	70,308	86,285	82,767	90,106
Abril	67,598	73,991	69,241	97,295	111,645
Mayo	50,738	58,480	71,559	84,589	85,925
Junio	85,347	98,081	107,187	110,916	124,491
Julio	91,064	104,309	118,983	138,871	154,502
Agosto	95,848	113,452	120,679	130,050	143,770
Septiembre	58,825	58,868	70,403	78,205	88,857
Octubre	52,030	57,075	72,778	76,818	89,305
Noviembre	58,651	68,350	80,055	84,586	101,742
Diciembre	89,976	97,208	117,089	124,355	142,221

Del Cuadro No.3 se puede apreciar que los meses con menos visitantes han sido Mayo, - Septiembre y Octubre, por otra parte, los meses con mayor número de viajeros son Julio, - Agosto y Diciembre. Puede decirse que las temporadas más importantes son el Verano y el Invierno, las cuales están perfectamente tipificadas, ya que en la primera predomina la - gente joven con poco ingreso y en cambio en la segunda son las personas de mayor edad -- con un nivel de ingresos más elevado.

Así pues, es muy importante señalar que debido a la cercanía geográfica y al considerablemente alto nivel de ingresos por persona que tienen, es el Estadounidense el turista que -- más visita al país, como se podrá apreciar en el siguiente cuadro:

CUADRO No.4 - ENTRADA DE TURISTAS POR PAIS DE ORIGEN

1964 - 1965

CONTINENTE Y PAIS	1964	1965
TOTAL	1,074,305	1,165,934
AMERICA	1,056,183	1,141,571
Estados Unidos de Norteamérica	955,854	1,036,268
Canadá	26,318	32,292
Guatemala	22,657	23,206
EUROPA	14,701	18,511
Francia	3,473	4,619
Alemania	2,716	3,357
Inglaterra	2,509	2,975
Italia	1,159	1,558
Suiza	1,173	1,489
ASIA	2,295	2,879
Japón	1,613	2,057
Filipinas	237	325
OCEANIA	1,030	2,889
Australia	931	2,427
Nueva Zelandia	66	229
AFRICA	38	36

Para abundar en datos sobre el concepto anterior podemos decir que cerca de 80 millones - de personas hacen un viaje de vacaciones al año en los Estados Unidos de Norteamérica .

De los 48.2 millones de familias que viven en ellos, el 56%, o sean 27 millones, se toman por lo menos unas vacaciones por año . De dichas familias, unas tres cuartas partes hacen - anualmente un viaje o más; por tanto, el número de viajes se aproxima mucho al número de familias que abandonan el trabajo para tomar vacaciones .

<u>Viajes por familia</u>	<u>Familias</u>	Porcentaje
Ningún viaje	6.2 millones	23%
Un viaje	16.5 "	61%
Dos viajes	3.0 "	11%
Tres o más viajes	1.3 "	5%
TOTAL	27.0 millones	100%

<u>Viajes por familia</u>	<u>Viajes</u>
Un viaje	16.5 millones
Dos viajes	6.0 "
Tres o más viajes	4.5 "
	27.0 millones de viajes
	vacaciones al año

Por término medio una familia se compone de tres miembros y, si se toman en cuenta los - 27 millones de viajes familiares, tenemos un total de vacacionistas al año en los Estados - Unidos de Norteamérica de cerca de 80 millones.

También es conveniente señalar que los gastos efectuados por los turistas norteamericanos - en el interior de la República vienen aumentando con mayor rapidez que los efectuados -- por los mismos en los demás países extranjeros en conjunto.

Los primeros aumentaron a razón del 15% anual entre 1963 y 1966; los segundos en un 7% anual durante el mismo período.

<u>PUNTOS DE DESTINO</u>	<u>GASTOS DE VIAJE</u> 1963 - 1966 EN MILLONES		<u>PORCENTAJE DEL INCRE-</u> <u>MENTO MEDIO ANUAL</u>
México (en el interior)	2,053	3,129	15.1%
Países extranjeros en - conjunto	26,625	32,813	7.2%
Participación de México en el total	8%	10%	

El gasto total de los turistas extranjeros en el interior de México ha venido aumentando de manera constante a partir de 1960, en tanto que el efectuado en la zona fronteriza sólo ha rebasado el nivel alcanzado en 1960 en dos de los pasados seis años.

AÑO	Gastos de la totalidad de turistas - en el interior.	Gastos de la totalidad de turistas - en las zonas fronterizas.	Gasto total de los turistas - extranjeros.

	(millones)		
1960	\$ 1,903	\$ 6,470	\$ 8,373
1961	1,939	6,903	8,842
1962	2,233	5,084	7,317
1963	2,632	5,574	8,206
1964	3,007	5,791	8,798
1965	3,470	6,306	9,776
1966	3,998	6,751	10,749

Se estima que en el año de 1966 los turistas norteamericanos gastaron en el interior de la República Mexicana \$ 3,129 millones, o sea el 78% de lo gastado por todos los turistas extranjeros. El 95% de los \$ 6,414 millones gastados por los turistas extranjeros en la zona fronteriza corresponde también a visitantes norteamericanos. Estos últimos han venido creciendo a razón del 3% anual.

Además es oportuno comentar que de los turistas estadounidenses la mayoría procede del Estado de Texas siguiéndole muy cerca California y después Arizona, Nueva York e Illinois. Por otra parte, los habitantes de los Estados de Dakota, Nebraska, Colorado y Montana, son los que muy poco viajan a México como se aprecia en el Cuadro siguiente:

CUADRO No.5 - ENTRADA DE TURISTAS PROCEDENTES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA, POR ENTIDADES. 1963 - 1965

ESTADO	1963	1964	1965
TOTAL	1,012,959	1,159,811	1,266,160
Texas	309,608	372,429	410,408
California	263,205	301,813	319,112
Arizona	100,177	118,708	134,340
Nueva York	63,962	74,381	78,683
Illinois	50,578	54,084	61,651
Lousiana	16,169	18,995	22,196
Nuevo México	13,603	16,046	18,513
Michigan	12,451	14,763	18,896
O t r o s	183,206	188,592	198,461

Ahora bien, todo lo anterior se ha señalado con el objeto de que se note la importancia - que tiene el turismo como fuente de ingresos para multitud de personas. Así pues una de - las principales aportaciones al turismo es más se puede decir que sin la cual no sobreviviría es la hotelería.

Se entiende por Hotel (palabra francesa) una vivienda particular en las grandes ciudades, separada generalmente de las demás; también se puede definir como posada o establecimiento público destinado a dar hospedaje y de ahí surge la palabra hotelería que se aplica a todo aquello destinado a los hoteles, así se habla de hotelero al comentar sobre una - persona que se dedica a actividades destinadas a esa industria.

El hospedaje es uno de los aspectos básicos del fomento turístico, ya que condiciona las - posibilidades de absorción de la corriente de visitantes y contribuye de modo principal a la permanencia de éstos en los centros turísticos.

Considerada la Industria Hotelera como elemento integrante de la oferta de servicios de -

hospedaje, débesele señalar como el más importante de ellos, ya que del total de 3,757 establecimientos considerados por el Departamento de Turismo para el 31 de Mayo de -- 1966, 2,181 correspondían a hoteles o sea 58% del total existente, correspondiendo el -- restante 42% a Apartamentos, Campos Turísticos y, en una proporción un poco mayor a Casas de Huéspedes.

CUADRO No.9 - NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE EN MEXICO, POR TIPOS.

1962 - 1966

AÑO	TOTAL	APARTAMENTOS	CAMPOS TURISTAS	CASAS DE HUESPEDES	HOTELES
1962 *	2,128	162	186	40	1,875
1963	3,132	194	280	698	1,950
1964	3,333	214	337	793	1,989
1965	3,452	228	371	866	1,987
1966	3,757	237	385	954	2,181

 Datos al 31 de Mayo de cada año.

* Para este año únicamente se captaron establecimientos de primera categoría ("AA", "A", "B").

Sin embargo, es verdad que se puede obtener una visión más exacta acerca de la capacidad de hospedaje, si se habla en función del número de cuartos disponibles.

De esta manera se tiene que, del total de 107,563 unidades en la República Mexicana en 1966, corresponden 85,325 a la Industria Hotelera, o lo que es lo mismo, el 78% - del total, siendo únicamente para Casas de Huéspedes, Campos de Turistas y Departamentos el 22% restante. Lo anterior puede observarse en el Cuadro que a continuación se inserta.

CUADRO No. 10 - NUMERO DE CUARTOS EN LA REPUBLICA MEXICANA,
POR TIPOS.

1962 - 1966

AÑO	TOTAL	APARTAMENTOS	CAMPOS TURISTAS	CASAS DE HUESPEDES	HOTELES
1962*	88,376	1,763	4,543	446	32,695
1963	92,650	2,167	6,185	8,117	70,181
1964	92,944	2,293	7,278	9,400	73,973
1965	96,653	2,336	8,205	10,203	75,909
1966	107,563	2,468	8,607	11,163	85,325

*Únicamente establecimientos de primera categoría para 1962.

Ha quedado demostrado plenamente que es la Hotelería la rama más importante de la Industria del Hospedaje en México.

Es por ello conveniente poder observar cual es la capacidad y distribución por entidades federativas y por categoría de estos establecimientos. Inmediatamente se nota una clara concentración de servicios hoteleros en dos lugares que son: El Distrito Federal y el Estado de Guerrero, principalmente Acapulco, lo cual implica que todavía no se logra una explotación racional y conveniente de los atractivos turísticos que México posee a lo largo de todo su territorio, pues aún no puede ofrecer en muchos lugares el confort y los servicios que el visitante extranjero busca. Es de esperarse que, de acuerdo con las nuevas políticas de diversificación turística que el Consejo Nacional de Turismo ha propalado, esta anomalía puede irse solucionando.

CUADRO No. 11 - CAPACIDAD HOTELERA EN LA REPUBLICA MEXICANA, POR CATEGORIAS,
AL 31 DE MAYO DE 1966.

ENTIDADES	"AA"		"A"		"B"	
	Establecimientos	Unidades	Establecimientos	Unidades	Establecimientos	Unidades
REPUBLICA MEXICANA	95	9,971	407	20,682	312	11,486
Baja California (Estado)	5	329	42	1,294	23	622
Distrito Federal	28	3,852	67	5,027	45	2,511
Guanajuato	1	27	13	681	15	568
Guerrero	27	2,915	54	1,903	29	813
Jalisco	5	622	15	1,115	9	323
Morelos	5	293	4	147	12	321
Sinaloa	5	366	18	705	7	184
Tamaulipas	1	56	10	593	23	967
Veracruz	2	26	33	2,139	32	1,232
Yucatán	3	230	11	315	8	237
Otros	13	1,255	140	6,763	109	3,618

Entre el Distrito Federal y Guerrero absorben el 73% del total de los establecimientos - "AA", el 34% de los "A" y el 24% de los establecimientos "B", siguiéndoles el Estado - de Baja California.

Es un criterio sostenido por diversos investigadores, que el estudio concreto que relacione los fenómenos de afluencia turística extranjera hacia un país con la prestación de servi- cios de hospedaje en el mismo, deberá referirse en forma fundamental, y en el caso de - la Industria Hotelera en particular, aquellas instalaciones de categoría "AA", "A" y - "B". Dicho criterio se ve confirmando en el caso de nuestro país, ya que en la gran ma- yoría de las Entidades Federativas donde predomina la afluencia turística extranjera, - predomina asimismo, la existencia de una mayor cantidad de instalaciones hoteleras de clase superior; esa es la razón por la cual en el presente estudio sólo se observan las cla- ses superiores de establecimientos.

De acuerdo con las estadísticas que se han presentado en cuadros anteriores, la tasa me- dio de crecimiento anual de la entrada al país de turistas extranjeros y nacionales resi- dentes en el exterior en la década 1950 - 1960 fué de 6.6 anual .

Sin embargo, durante los 6 años de 1961 a 1966, esta tasa casi se duplicó y fué en pro- medio de alrededor del 11% anual, observando los mayores incrementos en los últimos - 4 años, ya que de 1,057,818 turistas en 1963 se pasó a 1,498,162 turistas en 1966, es decir, un aumento de 440,344 personas en cuatro años.

De seguir con esta tasa de desarrollo, lo cual parece que incluso aumentará debido a - las serias promociones tendientes al respecto, se infiere que hay actualmente y habrá - aún más, un déficit de alojamiento, ya que de 70,181 habitaciones que había en el -

año de 1963, sólomente a 85,325 (Cuadro No.10) en 1966, es decir, únicamente 15,144 habitaciones de hotel (que es la rama de hospedaje importante para los fines de la presente investigación). De ahí la urgente necesidad de aumentar las instalaciones todavía más pues a pesar de que de 1966 a la fecha se han construído bastantes nuevos hoteles, ésta es una magnífica oportunidad que se presenta dentro de este campo de actividad pues es necesario invertir para poder hacer frente a la demanda de servicios que sostenidamente va elevándose.

Tomando como base la Ciudad de México, se puede uno percatar de la importancia de la Industria Hotelera y por lógica consecuencia de la influencia que tendrá la Nueva Ley Federal del Trabajo en dicha industria y en todo el personal que labora alrededor de ella.

México atrae ordinariamente unos 640,000 turistas norteamericanos al año, que gastan cerca de 1,600 millones de pesos. Del total compuesto por 1,900,000 turistas que visitaron México en 1967, aproximadamente el 44% eran extranjeros y el 76% de éstos procedía de los Estados Unidos de Norteamérica. La duración media de la estadía de los 640,000 visitantes norteamericanos es de cinco ó seis días y los gastos medios por día de \$450.00 por persona.

Ahora bien todo lo anterior ha sido expuesto para que se tome una idea más centrada sobre la importancia del turismo, de la hotelería en sí y de todo el personal que labora alrededor de esa citada industria. Tomando como base los datos obtenidos en fuentes disponibles se calcula que el número de personas que trabajan en la Industria Hotelera asciende a 105,000 ó a 115,000. Relacionando esta cifra con la de 97,000 cuartos --

de alojamiento que se pueden rentar al año (dato tomado a fines del año 1966) tenemos 1.1 empleados por cuarto; cifra satisfactoria de acuerdo con normas internacionalmente aceptadas.

Una descomposición exacta de estas cifras, de acuerdo con categorías de preparación, no puede hacerse con los datos de que actualmente se dispone. Con base en algunos informes, parecen razonables las siguientes cifras. Por lo menos 25 mexicanos tienen diploma universitario que les califica para administración y manejo de hoteles, obtenido en instituciones tales como la Universidad de Cornell, la Escuela para Administración de Hoteles de Lousana (Suiza) y otras; otros 25 extranjeros más, con similares posiciones académicas, prestan sus servicios en el país. Entre 50 y 75 mexicanos han seguido estudios en Universidades extranjeras, aunque no han recibido título alguno. Trabajan en la Industria Hotelera 175 graduados en la Escuela Mexicana de Turismo y unos 20 graduados en la Escuela de Turismo de la Universidad de Toluca. Aproximadamente el 40% de éstos trabaja en agencias de viajes, un 10% en restaurantes y un 50% en hoteles.

El número de mozos, camareros, cocineras y botones y otro personal de servicio que ha recibido adiestramiento en escuelas o en cursos formales, se calcula que es inferior a 5,000 personas; adicionalmente se calcula que entre 5,000 y 10,000 han recibido adiestramiento en el trabajo mismo, en actividades como las de cocinero, así como en administración de hoteles y negocios turísticos. Más del 85% del personal que sirve los hoteles e industrias conexas no tiene adiestramiento especial.

Según cálculos conservadores, el incremento anual del turismo es del 13%. De acuerdo con ese dato la Industria Hotelera requerirá 92,000 empleados más para 1972. A esta cifra hay que agregar 16,000 personas más para reemplazar a los que se retiran o

abandonan la industria. Un desglose de estas cifras se muestra en el Cuadro siguiente:

PROGRAMA DE NECESIDADES DE PERSONAL PARA LA INDUSTRIA HOTELERA MEXICANA.

AÑO

	(50%)*	(42%)	(6%)	(2%)	
1966	55,000	46,200	6,600	2,200	110,000
1972	101,000	84,900	12,100	4,000	202,000
Aumento	46,000	38,700	5,500	1,800	92,000
Reemplazos	8,000	6,700	1,000	300	16,000
2%					
Requerimientos	<u>54,000</u>	<u>45,400</u>	<u>6,500</u>	<u>2,100</u>	<u>108,000</u>

* Porcentajes basados en la estimación de requerimientos de personal para hoteles de 40 a 125 cuartos, hecha por el Club Italiano de Turismo y Automovilismo.

De los 108,000 empleados que se requieren en total, 54,000 pertenecen a la categoría de los no especializados, incluyendo porteros, ayudantes de cocina y trabajadores en general, para los cuales no se requiere adiestramiento especial, (aunque sí se les debería dar algún entrenamiento) y se espera que su disponibilidad siga como en el pasado. Se necesitarán 45,000 empleados especializados para 1972, incluyendo en el personal de esta categoría a meseros, cocineros, camareros y a cierto número de empleados cuyo período de adiestramiento es de tres meses a un año.

El personal que para la administración y supervisión se requerirá en este período es de 6,500 empleados. Esta categoría incluye a los jefes de los principales departamentos de un hotel, como alimentación, bebidas, restaurante, recepción, mantenimiento, limpieza, contabilidad y otros. Incluye también ciertos puestos como el de secretaria y operadores de teléfonos. Los empleados incluidos en esta categoría deben tener por lo

menos educación secundaria, o preparación comercial equivalente como la de secretario, por ejemplo. El personal de las ramas especializadas alcanza una elevada categoría después de ascensos hechos a través de cinco a diez años de adiestramiento en el servicio, pero es preferible que tengan un grado de educación superior al que dicho personal tiene en la actualidad.

La industria requiere también unos 2,100 empleados de administración, entre los que se encuentran comprendidos los administradores generales y sus ayudantes directos, y uno o dos empleados clave en cada hotel.

El nivel educacional en esta categoría debe ser universitario, preferentemente en administración de hoteles, de negocios, abogados o contadores u otros campos relacionados con esta industria. El número de empleados requeridos para 1972 incluye profesionales que trabajen en actividades turísticas que no sean de hotel, sino de agencias de viajes, líneas aéreas y restaurantes. Los requisitos educacionales serán en líneas generales los mismos que requiere la Industria Hotelera, con iguales oportunidades para la promoción, partiendo de los puestos más bajos.

Así pues todo lo anteriormente señalado demuestra que aparte de todo el personal que labora ya en la Industria Hotelera se necesitará una gran cantidad de personal al cual lógicamente influirá la Nueva Ley Federal del Trabajo, es por eso que consideramos que las repercusiones de la Ley antes citada tendrán gran influencia dentro de la industria - pues a multitud de personas afectará.

CAPITULO III

ANTECEDENTES DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Nueva Ley Federal del Trabajo tiene su antecedente en la del 18 de Agosto de 1931 que tenía 685 (seiscientos ochenta y cinco) artículos y 22- (veintidos) transitorios y fué publicada en el Diario Oficial el 1o. de Abril de -- 1970 según el Decreto enviado por el H. Congreso de la Unión al C. Licenciado- Don Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos analizados cons - tan de 16 (dieciseis) títulos, 890 (ochocientos noventa) artículos principales y 12 (doce) artículos transitorios, recoge la temática laboral, las soluciones a los proble - mas que es necesario atender y un amplio derecho procesal laboral que facilite su aplicación.

Realmente el nuevo código laboral es un instrumento auténticamente - regulador de las relaciones obrero- patronales, que en ningún momento pierde su - equilibrio entre los factores de la producción y sí conserva vigente su propósito tu - telar.

Durante varios años y desde el momento en que se dió a conocer el anteproyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo, así como el proyecto correspon - diente a la Iniciativa Presidencial enviada al Congreso de la Unión despertó gran inquietud en toda la República, en los medio obrero y campesinos así como empres - rial, se celebraron Mesas Redondas, Ciclos de Conferencias , ediciones de los textos, entrevistas, glosas y comentarios al articulado correspondiente, reuniones de técnicos y empresarios, gestiones ante las autoridades de todos los niveles, etc. Aproximada-

justo y válido, a la vez; es el de cuidar que la aplicación e interpretación de las nuevas disposiciones produzcan los efectos deseados evitando así daños irreparables a la economía, la paz y el orden de nuestra patria.

Felicitamos muy sinceramente a la clase obrera de México por los beneficios económicos y las prestaciones sociales que recibirá con la Nueva Ley Federal del Trabajo y, hacemos los mejores votos porque la misma contribuya a mejorar e incrementar la coordinación de los factores productivos. Confiamos en que el esfuerzo conjunto, tanto de trabajadores como de empresarios, se manifiesta en la creación de la llamada " conciencia de productividad ", único medio de que los incrementos de costos, derivados de las mejores obreras, no repercutan en los precios.

Mejorar la productividad no es esfuerzo privativo de un sector. Corresponde emprender y realizarlo por igual a empresarios y trabajadores. Así pues, de la misma manera, de la productividad deben beneficiarse por igual los empresarios, los trabajadores y el público consumidor. En el caso del sector laboral, sus resultados deben constituir a mantener e incrementar el poder adquisitivo del trabajador.

Sólo así, las nuevas conquistas laboral constituirán una realidad positiva dentro del progreso social y económico de México.

Podemos agregar que la Nueva Ley es una Ley mexicana, moderna, revolucionaria, técnica, obrerista, justa y que se apoya en la política social de México. Servirá para combatir a las autoridades laborales que falten a su deber y contribuyen a explotar al trabajador, pero a la vez combate las estructuras sindicales mediatizadas y endurecidas y a los líderes venales que se han entronizado en los puestos directivos de las mismas.

ufanarnos que en estos momentos no hay en el mundo una ley laboral tan avanzada , técnica y justa como esta que estamos comentando.

La Nueva Ley reforma en núcleos aspectos de legislación vigente expedida en Agosto de 1931 y plasma una serie de ideas y ordenamientos que sirvan para beneficio de los trabajadores y sus familias, encontrándose también más práctica y mejores las relaciones entre capital y el trabajo, dentro de un sentido más humano.

Toma además, muy en cuenta los factores del desarrollo social, técnico y jurídico y los fenómenos de la economía contemporánea, teniendo siempre al hombre, al trabajador, como el principal destinatario de la riqueza nacional y reservado para la capital una ganancia razonable y estimulante.

El país necesita para desenvolverse contra un mercado interno más amplio y un ascenso, y ese mercado solo es posible, en la medida en que las grandes-masas trabajadoras cuenten con capacidad de compra.

De tal suerte que la Nueva Ley procura básicamente ese objetivo, recogiendo las enseñanzas de nuestra realidad sociológica, de la enseñanza de los conflictos que han surgido en el transcurso de los años, las resoluciones de nuestros tribunales de trabajo, de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la nación, de los temas abordados en los tratados de Derecho de trabajo y las experiencias sufridas por otros países en esta materia.

Hacemos un enérgico llamado a todos los hombres de empresa de México para que acaten las nuevas disposiciones en materia laboral, ya que el incumplimiento de éstas traería aparejados conflictos infecundos, con gravísimo daño para el bienestar general y el desarrollo del país.

Consideramos que cuando una ley ha sido aprobada, el único camino-

mente todo lo anterior equivale a multitud de horas de trabajo- hombre desarrolladas por funcionarios, asesores, colaboradores, etc.

Además, es justo reconocer como así lo han hecho miles de trabajadores y líderes obreros así como senadores y diputados y el pueblo en general un justo-homenaje al gobierno del Presidente Díaz Ordaz, a quien se ha calificado de gran revolucionario, gran mexicano y gran Presidente que cumplió su palabra al entregar al pueblo de México, una legislación laboral más justa, más dinámica.

La Nueva Ley Federal del Trabajo fué aprobada en las Cámaras entre aclamaciones y aplausos después de varias horas de debate y hasta donde nosotros recordamos, ésta ha sido la primera vez que una iniciativa Presidencial se modifica en las Cámaras en forma substancial .

Algunos cambios mejoraron en texto original, otros lo perjudicaron - pero de todos ellos nos felicitamos por el sano precedente establecido. Tal libertad - para discutir un proyecto de semejante trascendencia constituye un paso adelante en la evolución democrática de la nación.

Todos y cada uno de los legisladores al presentar sus puntos de vista- aprobatorias de la Nueva Ley Federal del Trabajo enviada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, estuvieron de acuerdo en que ésta , aunque no es una panacea que vaya a liberar de inmediato a los trabajadores del campo y de la ciudad de la miseria, sí es una de las más avanzadas en su género y que concede notables conquistas a la clase trabajadora del país.

Indudablemente que este nuevo instrumento laboral aprobado y que - entró en vigor el día 1o. de Mayo de 1970, coordinará los intereses de los factores de la producción sin herir nuestra economía, ni debilitar a México y podemos --

Felicitemos todos ya que esta Ley hará que México sea un país mejor para nosotros y para nuestras descendencias.

TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS

Los artículos 304-310 regulan el trabajo de los actores y músicos.

El artículo 306 permite que el salario se estipule por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

El artículo 39 de la Ley que previene que si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, no es aplicable al trabajo de los actores y músicos.

Los músicos se encuentran agrupados a organizaciones sindicales muy poderosas.

TRABAJO A DOMICILIO

El artículo 311 determina que el trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, y el artículo 312 previene que el convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

En estos casos se ha sostenido que no existe un trabajo personal subordinado, máxime que el artículo 313 establece que el trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

¿ Los miembros de la familia que ayuden a dicho trabajador son también trabajadores del patrón ? Pensamos que no, ya que sostener lo contrario equivale a vincular a los patrones con " trabajadores " a los que ni siquiera conoce, y se podría prestar a múltiples abusos, pues el familiar podría separar

los con causa injustificada sólo para que el patrón principal pague las indemnizaciones que podrían corresponderles.

Los patrones que den trabajo a domicilio deben inscribirse previamente en el " Registro de patrones del trabajo a domicilio", que funciona en la Inspección del Trabajo, y están obligados a llevar un " Libro de registro de trabajadores a domicilio".

Los trabajadores a domicilio tienen derecho al pago del séptimo día y vacaciones anuales.

¿ Los trabajadores a domicilio tienen derecho a cobrar tiempo extraordinario ? Estimamos que la falta de control por parte del patrón en el trabajo que se desempeña en el domicilio del obrero, impide que se genere tal derecho a favor de dichos trabajadores, ya que en caso contrario estarían en posibilidad de reclamar todo el tiempo que quisieran aunque no lo hubieran laborado.

Se sugiere que los patrones a domicilio prohíban a dichas trabajadores laborar tiempo extraordinario, domingos y días festivos, salvo permiso previo y por escrito.

TRABAJADORES DOMESTICOS

Art.331. Trabajadores domésticos son los que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Comentario: Los jardineros y choferes particulares son considerados como trabajadores domésticos.

Art. 332. No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y

II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

Comentario: Las personas a que se refiere este precepto aunque desempeñen labores domésticas tienen el carácter de trabajadores en general.

Art.333. Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos sufi -

cientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Comentario: El anteproyecto concedía a los trabajadores domésticos un descanso ininterrumpido de diez horas por la noche, el cual se suprimió por no ser realista.

Art. 334. Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes - al 50% del salario que se pague en efectivo.

Comentario: En el Distrito Federal el salario mínimo para el bienio - 1970-1, es de \$32.00 diarios o sea \$960.00 mensuales.

¿ Los domésticos tienen derecho a que se les pague el salario mínimo - general ? En la práctica los domésticos nunca reciben el salario míni - mo.

La generalidad recibe un promedio entre \$400.00 y \$500.00 mensuales, que incrementados con el 50% de alimentos y habitación a que se re - fiere este precepto dan un pago en total entre \$600.00 y \$750.00 men - suales.

Se ha sostenido que si el salario mínimo es de \$960.00 mensuales, existe la obligación de pagar a los domésticos en efectivo la cantidad de \$480.00 al mes, ya que el otro 50% se integra por alimentos y ha -

habitación.

En fórmula aritmética se expresa así: $A + H = \text{al } 50\% \text{ de } X$

si X es \$960.00 $A + H = a$

\$480.00, luego hay que pagar únicamente \$480.00 en efectivo.

Trueba Urbina, con razón, expresa que el doméstico, de acuerdo con este precepto, debe percibir en efectivo \$640.00 mensuales, ya que el 50% de dicha suma, referente a habitación y alimentos es \$320.00 y la suma de dichas cantidades dan \$960.00

El problema más que de naturaleza jurídica es de aplicación económica, ya que estimamos que la habitación y la alimentación son más que el 50% del salario que se paga en efectivo, de donde concluimos que la apreciación del legislador es demasiado teórica e incorrecta. La ley de la oferta y la demanda será la que en última instancia determinará la solución adecuada a cada caso en particular.

Art.335. Las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Comentario: Por lógica jurídica se tiene que sostener que los salarios mínimos profesionales tienen que ser superiores a los salarios mínimos gene-

rales, ya que en caso contrario carecerían de objeto, por lo que estimamos que lo dispuesto por este precepto es del todo irreal y de imposible aplicación ya que si a los domésticos no se les paga ni el salario mínimo general, menos se les va a poder pagar un salario mínimo profesional.

Art.336. Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.

La Comisión Nacional podrá variar, según lo estime conveniente, la fijación de las localidades y el monto de los salarios que hubiesen fijado las Comisiones Regionales.

Comentario: En una misma zona económica se pueden establecer varios salarios mínimos profesionales.

Estimamos que es justo, aunque conflictivo, el que se fijen diversos salarios mínimos para los domésticos que laboran en el Distrito Federal, ya que no sería lógico que se fijara un mismo salario para el trabajador que labora en la Candelaria de los Patos que para el que presta sus servicios en Polanco.'

Artículo 337. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;

II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud;

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

Comentario: Ninguna de dichas obligaciones constituyen en realidad nuevos derechos, ya que normalmente y con las elasticidades que impone la "vida práctica", se han venido cumpliendo. Por lo demás los domésticos tienen derecho al pago del séptimo día y a sus vacaciones con la prima correspondiente. El tiempo extra tendrían que probarlo de momento a momento. La prima del 25% de los domingos será de difícil cumplimiento.

Art. 338. Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;

II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica - entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta - por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.

Comentario: En la práctica se cumplen con exceso estas obligaciones - por razones humanitarias.

Art.339. En casos de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.

Art. 340. Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al - hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto; y

II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

Comentario: Los daños que normalmente causan los domésticos en el menaje de la casa, si no son suficientemente graves, no son casuales de - rescisión de contrato, a menos que se acredite dolo o negligencia inexcusable.

Art.341. Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.

Comentario: Para evitar acciones de rescisión por parte de los domésticos se aconseja que sus pagos se hagan quincenalmente. Es conveniente recabar constancia de dichos pagos, ya que en caso de conflicto corresponde al patrón el probar que los hizo oportunamente.

Art.342. El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

Comentario: Consideramos que difícilmente se cumplirá esta disposición en la práctica, ya que la violación a la misma no trae aparejada ninguna sanción.

Art.343. El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

Comentario: Este artículo regula un verdadero período de prueba de treinta días en que el patrón puede dar por terminada la relación labo-

ral con el doméstico sin responsabilidad legal. Pasado dicho término y en caso de despido injustificado, el doméstico podrá exigir la indemnización de tres meses de salario y en su caso veinte - días por año de servicios prestados, además de los salarios caídos que correspondan.

TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLE-
CIMIENTOS ANALOGOS.

Art.344. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajado-
res en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros
establecimientos análogos.

Comentario: El término " otros establecimientos análogos" lo considera-
mos obscuro e impreciso. Las personas que laboran en los sitios a que
se refiere este precepto no tienen el carácter de domésticos.

Art.345. Las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profe -
sionales que deberán pagarse a estos trabajadores y los someterán a la aproba-
ción de la Comisión Nacional.

Comentario: Los salarios mínimos profesionales sólo se deben fijar en -
ausencia de contratos colectivos de trabajo.

Art. 346. Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que -
se refiere este capítulo en los términos del Artículo 347. Los patrones no po -
drán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Comentario: De conformidad con el artículo 82 de esta Ley, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Como la propina no la paga el patrón sino una tercera persona no puede considerarse como salario, en términos de dicho artículo. Sin embargo, el artículo 84, que se refiere a la "integración" del salario, previene que éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y "cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", y como dicho precepto no habla de que dicha cantidad la entregue el patrón, con base en dicha disposición, se estima que la propina es parte del salario.

Art.347. Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

Comentario: Como en México no existe la propina obligatoria, las partes de común acuerdo están fijando un porcentaje sobre las consumiciones. Dicho porcentaje oscila entre el 10 y 15%.

CAPITULO IV

CONCEPTOS IMPORTANTES

1) EMPRESA

Se entiende pro empresa según el Diccionario Enciclopédico U.T.E.H.A. (Unión Topográfica Editorial Hispano Americana) en su tomo IV como la palabra originada del latín in-prehensa, es decir, casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos de importancia. Para la Economía es cualquier asociación con fines productivos. Para el Derecho es

Así se habla de empresa cuando es colectiva como la sociedad anónima, en comandita, de responsabilidad limitada, etc.

Ahora bien, para el Derecho Laboral el concepto de empresa tiene el siguiente significado señalado por la nueva Ley Federal del Trabajo en su Título Primero, denominado Principios Generales, en su artículo 16, que dice así: Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Así pues, según la nueva Ley Federal del Trabajo el término de la empresa se adaptó correctamente a lo que puede entenderse como hotel pues en todos los casos el hotel mismo es una unidad económica de producción o distribuye bienes o servicios.

Por lo que se refiere a lo señalado por el artículo 13 que dice: No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para

ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

También sobre este mismo aspecto, el artículo 15 indica: En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y, que dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I.- La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

II.- Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que pueden influir en las condiciones de trabajo.

De todo lo anterior se puede desprender que las empresas que contraten con otra u otras la ejecución de obras o servicios en forma exclusiva o principal serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por éstas últimas con sus trabajadores, cuando dichos satélites no dispongan con los elementos propios suficientes. En ese caso, las condiciones de trabajo de ambas deben ser las mismas.

Así pues, de lo antes expresado se puede inferir que cuando una empresa X está construyendo un hotel por medio de una compañía constructora y ésta tiene en forma exclusiva o principal dicha obra y tiene elementos propios suficientes la responsabilidad

hacia sus trabajadores será exclusivamente de dicha compañía constructora y no habrá responsabilidad solidaria en materia de trabajo para quien ordenó dicha obra ó contrató éstos servicios.

Por contra sí una empresa que ha construído un hotel o mejor dicho que es la propietaria del inmueble contrató para su operación a otra determinada empresa y ésta última no tiene los elementos propios suficientes la responsabilidad en materia de trabajo hacia todo el personal que labore en dicho hotel será solidario para la empresa propietaria del inmueble como para la sociedad que opera dicho negocio. Claro que en la mayoría de los casos la compañía operadora tiene los elementos propios suficientes pero puede haber excepciones.

Indudablemente que este aspecto tan importante influirá en aquellas empresas de pequeña cuantía que no tengan elementos propios suficientes tanto por lo que se refiere a la construcción como a la operación.

Ahora bién, ya en materia de operación de un hotel este concepto creará algunos problemas como pudiera ser el relativo a la atención de los guardarropas y los tocadores ya que en la práctica se ha visto que este servicio que se dá a los huéspedes y clientes se le dá a una persona para que lo maneje y usualmente dichas personas no tienen los elementos propios suficientes ya que por ejemplo en un hotel de primera categoría habrá trabajado en dichos servicios de veinte a cuarenta personas, así pues, en dichos casos la empresa será responsable conjuntamente con la persona o personas que manejen dichos servicios y por lo tanto la empresa tendrá que hacer frente a los posibles problemas que motive lo antes expuesto.

2) TRABAJADORES DE CONFIANZA

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen,

la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Así pues, el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. También, se puede mencionar que se presume la existencia del contrato y de la relación entre el que presta un trabajo personal y el que no recibe.

Ahora bien, la nueva Ley en su artículo 9 dice: La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y, las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Asimismo, la citada Ley en su artículo 11 señala que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones en los trabajadores.

Realmente la nueva Ley afina el concepto de trabajador de confianza ya que la mencionada Ley usa dicho término y considera como tal, únicamente a las personas que ejercen funciones de "dirección, inspección, vigilancia y fiscalización" que por su naturaleza son de carácter general.

Es decir, desempeñar esas funciones en forma concreta o limitada, o en un sector o en un aspecto determinado de la empresa, no le dá el carácter de "trabajador de --

confianza" pues su función debe referirse "de manera absoluta, a todas las actividades - de la empresa".

Es conveniente señalar que la Nueva Ley indica en su capítulo II, del artículo - 182 al 186 algunos aspectos que son importantes y que a continuación transcribimos:

ARTICULO 182.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser -- inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

ARTICULO 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría de los casos de huelga, no podrán ser representantes de -- los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

ARTICULO 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato o colectivo que -- rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

ARTICULO 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

ARTICULO 186.- En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de con -- fianza hubiere sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista -- causa justificada para su separación.

De lo anterior se desprende que el trabajador de confianza no podrá formar parte de los

sindicatos lo cual es lógico pues si es representante del patrón no puede luchar por intereses como trabajador, esto indudablemente que no afectará a la industria hotelera.

Además, no tendrán derecho a voto en el procedimiento de huelga lo cual es lógico en consecuencia de lo señalado en el párrafo anterior.

Por otro lado conforme a lo señalado en el artículo 184 las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa se extenderán a los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Asimismo, como lo expresa el artículo 185 el patrón podrá rescindir la relación de trabajo que existe si hay un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

Indudablemente que de lo expresado con anterioridad se puede indicar que no tendrá gran influencia dentro del movimiento y desarrollo de la industria hotelera.

Tampoco tendrá gran repercusión la manifestado en la nueva Ley por el artículo 49 que dice así: El patrón quedará eximido de la obligación de reintalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

FRACCION III.- En los casos de trabajadores de confianza.

Por lo que respecto a los trabajadores de confianza y al derecho a participar en el reparto de utilidades es conveniente mencionar lo que dice el Título Tercero, Capítulo Octavo en su artículo 127: El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

1.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

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

Así pues claramente se distingue que la naturaleza de las funciones desempeñadas por el trabajador definen su categoría de confianza y no la designación que se dé al puesto. De todo lo señalado se desprende que la nueva Ley aclara y define con toda - exactitud el concepto de trabajador de confianza . Sin embargo, no creemos que influirá grandemente en la industria hotelera pero sí beneficiará al trabajador que con el antiguo concepto de trabajador de confianza en algunos aspectos quedaba desprestigiado .

3) SALARIO

Se entiende por Salario la retribución correspondiente al obrero por cada jornada de trabajo. Se puede hablar de Salario base cuando es la retribución del obrero que debe ser tomada en cuenta para fijar determinadas indemnizaciones o prestaciones . Asimismo, se entiende por Salario efectivo el que el trabajador recibe en dinero y por Salario mínimo la constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos define a éste - como aquel que es bastante para cubrir las necesidades normales del trabajador y su familia y para permitir la educación de sus hijos y sus placeres honestos, considerándolo - como jefe de familia . Este salario fija por regiones, encontrándose encomendada su fijación a las comisiones del salario mínimo, integrada por igual número de representantes obreros y patronales .

Ahora bien, se dice que el Salario se integra con los pagos hechos en efectivo --

por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Dicho importe se debe considerar para todos los efectos de la Ley salvo participación de utilidades, primas por antigüedad y algunas otras e indemnizaciones por riesgos de trabajo.

Así pues, podemos ver que según el artículo 82 el Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra y, el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Según el artículo 84 el Salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Este nuevo concepto del Salario, repercutirá en las cuotas obrero-patronales que se pagan al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Asimismo, como lo expresa el artículo 85 el Salario debe ser renumerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Para fijar el importe del Salario se tomarán en consideración la cantidad y la

calidad del trabajo.

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

Esto indudablemente tendrá muchísima relación con lo que señala el artículo 57 - ya que ocasionará graves dificultades en el futuro, pues autoriza al trabajador para solicitar de la autoridad la modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador, sea excesiva la jornada de trabajo o concurren situaciones económicas que la justifiquen.

Prosiguiendo con el desmenuamiento del concepto de Salario y sus artículos respectivos podemos indicar que el artículo 86 que dice así: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder - salario igual", será en nuestra opinión una disposición benéfica para el mejor desarrollo del trabajo porque según lo que establece habrá mayor igualdad en las relaciones obrero-patronales. Naturalmente que para demostrar la eficiencia se requerirá el establecimiento previo de condiciones de trabajo, pero pudiéndose comprobar este extremo habrá forma de exigir actividades iguales a los trabajadores que desarrollen trabajos iguales, resultando también beneficiados los trabajadores que cumplan efectivamente con sus obligaciones.

El artículo 87 señala que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual - que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

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

Esta disposición empezará a surtir efectos el 1o. de julio de 1970, por lo que el aguinaldo del presente año será por lo menos de una semana.

También el artículo 88 señala que un aspecto importante como es el que los plazos para el pago de salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Además, como indica el artículo 89 para determinar el monto de las indemnizaciones que deberán pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados, antes del nacimiento del derecho.

Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

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

Seguramente esta fórmula motivará fricciones, porque actualmente la base es el promedio de los últimos treinta días del salario y quizás podría darse el caso de la separación de un trabajador en la fecha en que su salario sea notoriamente inferior al promedio.

ARTICULO 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

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

ARTICULO 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en -

que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera -- de responsabilidad al patrón.

La violación por parte del patrón no lo libera de responsabilidad o sea que las -- empresas deberán tener extremo cuidado al pagar los salarios, para no incurrir en retribución doble.

ARTICULO 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otra signo -- representativo con que se pretende substituir la moneda.

ARTICULO 102.- Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se -- pague en efectivo.

ARTICULO 103.- Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de -- conformidad con las normas siguientes:

I.- La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

II.- Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

III.- Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción -- anterior y,

IV.- En el convenio se determinará la participación que corresponda a los traba-

jadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

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

ARTICULO 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

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

ARTICULO 107.- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

ARTICULO 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

ARTICULO 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijada por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

ARTICULO 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los siguientes casos y con los requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan al trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor al treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II.- Pago de rentas de habitaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 150, fracción II, inciso a), que no podrá exceder al quince por ciento del monto del salario;

III.- Pago de cuotas para la adquisición de habitaciones, libremente aceptado - por el trabajador;

IV.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores al treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V.- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente y,

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Los descuentos en los salarios están prohibidos, con excepción del pago de deudas con el patrón, pagos en exceso, errores, pérdidas ó averías, pero la cantidad exigible - nunca podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento no podrá ser mayor del 30% (treinta por ciento) del excedente del salario mismo.

Los patrones deberán cuidar estrictamente esta disposición, particularmente en cuanto a préstamos y reposición de herramientas, materiales o productos.

También, se autorizan descuentos por rentas, adquisición de casas y cuotas sindicales, así como pensiones alimenticias, pero en ningún caso las deudas devengarán intereses. (artículo III).

ARTICULO 111.- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

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

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

ARTICULO 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

ARTICULO 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

ARTICULO 115.- Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de juicio sucesorio. Esta disposición motivará dificultades o conflictos que se produzcan entre las personas que pretendan derechos hereditarios, por lo que las empresas deberán dejar a la resolución final de la Junta de Conciliación el señalamiento de las personas con derecho a recibir los pagos.

ARTICULO 116.- Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

Otra aspecto importante y nuevo del Salario se refiere a lo que menciona el artículo 132 fracción VII o sea la de expedir a solicitud de los trabajadores cada quince días una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido.

ARTICULO 344.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

ARTICULO 345.- Las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales - que deberán pagarse a estos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional .

ARTICULO 346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere - el capítulo en los términos del artículo 347 .

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas .

ARTICULO 347.- Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores . El salario - fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios .

ARTICULO 348.- La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva .

ARTICULO 349.- Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento .

ARTICULO 350.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I.- Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva ;

II.- Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores y,

III.- Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo .

Como modalidad especial, se reconocen como propiedad de los trabajadores y forman parte del salario las propinas y el derecho a la alimentación .

Indudablemente que esto ocasionará algunos problemas y motivará que las empre-

Las propietarias de hoteles tengan un estricto control o por lo menos fijen porcentajes --
acordes con la situación y categoría del establecimiento.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO

La nueva Ley señalada en el capítulo II que jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. (artículo 58).

También esta disposición puede crear graves problemas, por lo que indica. Por lo tanto, podría interpretarse que la jornada de trabajo se inicia desde el momento en que el trabajador se traslada de su casa al lugar de presentación de los servicios.

Los siguientes artículos hablan de la jornada de trabajo y es importante señalarlo.

ARTICULO 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

ARTICULO 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

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

ARTICULO 61.- La duración máxima de la jornada será : ocho horas la diurna, siete nocturna y siete horas y media la mixta.

ARTICULO 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto por el artículo 5o., fracción III.

Un aspecto muy importante será el que menciona el artículo 63 y el artículo 64, los cuales transcribimos a continuación :

ARTICULO 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

ARTICULO 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. En lo que señalan ambos artículos se puede desprender que se concede al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, y si no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de " reposo o comida ", el tiempo correspondientes le será computado como efectivo.

Es probable que estos artículos anteriores influyan dentro de la Industria Hotelera ya que en muchas ocasiones los empleados no podrán salir del local o tener reposo, lo cual motivará que se les compute como efectivo o que las empresas planeen perfectamente sus horarios. Claro está que ayudará al trabajador a que se le compense por aquellos esfuerzos que haga.

Otro artículo importante es el siguiente :

ARTICULO 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida

del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

1) TIEMPO EXTRA

De este aspecto hablan los artículos :

67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

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

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

En estos artículos se regulan las horas extraordinarias de trabajo, que no podrán exceder de tres horas diarias y tres veces en una semana ,concretamente. En este caso el pago es doble. Estos conceptos cambian el criterio de la antigua Ley pues se considera obligación de los trabajadores prestar servicios extraordinarios.

La prolongación de tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana, obliga a pagar al trabajador el doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, sin perjuicio de fuertes sanciones estable

cidas por la Ley.

Este es un aspecto que deberán cuidar mucho las grandes empresas hoteleras porque es muy usual que en dichos negocios se necesite trabajar horas extras -- pero deberá controlarse por medio de autorizaciones especiales y tomarse en cuenta-- los aspectos económicos que esto origina para la correcta planeación del negocio y sus reservas.

Por otra parte es benéfico para el trabajador pues ayudará e impulsará a aquellas personas que necesiten trabajar horas extraordinarias, además de protegerlos.

2) TRABAJO EN DOMINGO

La Ley habla de que por cada seis días de trabajo el trabajador deberá disfrutar de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro.

ARTICULO 71.- En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

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

Además, en la nueva Ley se señala que las personas que laboran en domingo tendrán derecho a una prima adicional del veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Esta disposición tendrá vigencia a partir del 1o. de Julio de 1970.

Esta nuevo señalamiento de la Ley tendrá grandes repercusiones en las empresas que tienen por actividad la industria hotelera, ya que la hotelería en un servicio que debe funcionar las veinticuatro horas del día y todos los días y lógica-

mente lo señalo por el artículo 71 vendrá a repercutir en los costos de esas empresas pues lo aumentará considerablemente ya que en dichos negocios laboran multitud de personas en domingo.

Por ejemplo, en un hotel de primera categoría labora alrededor de mil personas dentro de las cuales un fuerte número tendrá que hacerlo en domingo.

Esta nueva disposición es una conquista de la clase trabajadora pero tendrá que ser aplicada con detalle y cuidado y las empresas tendrán que vigilarla estrechamente.

3) DIAS DE DESCANSO

Para hablar de días de descanso es importante transcribir los siguientes artículos :

69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón - fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deben disfrutar de los de - descanso semanal.

71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

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

72.- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo - de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a -

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.

Esta nueva disposición inquestionablemente que repercutirá en las empresas ya que los costos aumentarán muchísimo pues en la hotelería se tiene que proporcionar servicio las veinticuatro horas del día y todo el año por lo que aumentar dos días de descanso obligatorio motivará que los grandes hoteleros se aumenten considerablemente los arcos por ese concepto. Las empresas de ese tipo deberán planear perfectamente ese renglón ya que es determinante para el buen funcionamiento del negocio.

Asimismo, es una gran conquista de la clase trabajadora la cual deberá conocerla perfectamente y hacerla valer pero al mismo tiempo deberá estar consciente de su responsabilidad como elemento integrante de un equipo como lo es una empresa.

Ahora bien, el artículo 75 manifiesta lo siguiente :

ARTICULO 75.- En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

ARTICULO 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

ARTICULO 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán -- anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha de que deberán disfrutarlo.

De los artículos anteriores debemos desprender que se aumentan los períodos de vacaciones a partir del cuarto año de antigüedad, siendo de dos días por cada cinco años de servicios. Así pues, tienen derecho los trabajadores con más de un año de servicios y son crecientes de acuerdo con su antigüedad, como sigue :

Más de un año de servicios :	seis días.
Por dos años de servicios :	ocho días
Por tres años de servicio :	diez días
Por cuatro años de servicio :	doce días
De cinco a nueve años de servicios :	catoce días
De diez a catorce años de servicios :	dieciséis días
De quince a diecinueve años de servicios :	dieciocho días
De veinte a veinticuatro años de servicios :	veinte días, etc.

Asimismo, otro de los aspectos importantes es que las vacaciones no podrán compensarse con remuneración y si la relación de trabajo termina antes de cumplirse años completos de servicios, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional por el tiempo respectivo.

Lo más importante que señalan los artículos anteriores es lo que se refiere a que los trabajadores tienen derecho a una prima no menos del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante sus vacaciones.

ARTICULO 80.- Los trabajadores tendrán derechos una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Así pues, lo antes expuesto es lo más importante dentro de la nueva Ley ya que es una gran conquista para la clase trabajadora y tendrá repercusiones económicas dentro de las empresas que tendrán que crear reservas y modificar sus presupuestos de operación.

Otro aspecto importante es que cuando menos los trabajadores deberán disfrutar de seis días continuos de vacaciones. Señalamiento muy importante ya que esa manera el trabajador podrá descansar y reponer energías en un lapso justo y conveniente para ambas partes.

4) CONSTANCIA Y AGUINALDO ANUAL

Una de las nuevas disposiciones que marca la Ley actual es lo que se refiere al artículo 81, el cual se transcribe a continuación :

ARTICULO 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguiente al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

En dicho artículo se manifiesta que el trabajador deberá disfrutar sus vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Pero lo más importante es que la empresa deberá proporcionar al trabajo

gador anualmente una constancia que contenga su antigüedad , el período de vacaciones y la fecha en que deben disfrutarlas . Aspecto muy importante que deberán cumplir todas las empresas a pesar del costo de tiempo por hacer las pero que redundará en beneficio -- para ambas partes pues existirá un control y se podrá preteder una perfecta relación obrero patronal .

ARTICULO 87 .- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que; deberá pagarse antes del día veinte de Diciembre, equivale a quince días de salario, por lo menos .

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

Se crea un aginaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de Diciembre de cada año, de servicio .

Esta disposición empezará a surtir efectos el 1o . de Julio de 1970 por lo que el aginaldo del presente año será por lo menos de una semana .

La creación del aginaldo es indudablemente una gran conquista de la clase obrera, pues aunque existía como una costumbre , el hecho de regularla le dá características de obligatoriedad .

5) SEPARACION E INDEMNIZACION .

Se entienda por separar el destituir de un empleo o cargo al que lo sirve .

Es muy importante lo señalado por el artículo 48, el cual se transcribe a continuación :

ARTICULO 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje , a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o se le indemnice con-

el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, - el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, - a que se paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido que se cumplimente el - laudo.

Así pues, el trabajador que sea separado puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje se le reinstale ó se le indemnice. Aspecto muy importante y que motivará problemas dentro de las relaciones obrero-patronales.

Asimismo, el artículo 49 señala lo siguiente:

ARTICULO 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, - mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I.- Cuando el trabajador tenga una antigüedad menor de un año;

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña ó por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico y;

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Este será otro aspecto muy importante y que motivará problemas en las relaciones.

Además, es conveniente agregar los siguientes artículos:

ARTICULO 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en

una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados y;

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del des pido hasta que se paguen las indemnizaciones.

ARTICULO 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares ó su personal directivo ó administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos ó hermanos;

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha ó lugar convenidos ó acostumbrados;

IV.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas ó útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad ó salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas del establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII.- Comprometer al patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él y;

IX.- Las análogas de las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

ARTICULO 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

ARTICULO 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV.- La incapacidad física ó mental ó inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y;

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

ARTICULO 54.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, 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 de ser posible, si así lo desea, a que se proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

ARTICULO 55.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

Así pues, el trabajador que sea separado puede solicitar a la Junta de Conciliación se le reinstale ó se le indemnice.

El patrón queda eximido de reinstalarlo en los siguientes casos:

- 1.- Cuando el trabajador tiene una antigüedad menor de un año.
- 2.- Si la Junta acepta que no es posible continuar con la relación de trabajo.
- 3.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.
- 4.- Cuando se trate de trabajadores de confianza.
- 5.- En el servicio doméstico.

Si hay más de veinte años de servicios sólo puede haber separación por causa particularmente grave de las que la Ley señala; al trabajador se le puede imponer una corrección disciplinaria. Si reincide procede su separación.

Ahora el patrón debe pagar en caso de despido, además de tres meses de salario, lo siguiente:

- 1.- Si el contrato es por tiempo determinado.
 - a) Menor de un año:

50% (cincuenta por ciento) de los salarios que percibió el trabajador.
 - b).- Si excede de un año:

Seis meses por el primero y veinte días por cada uno de los siguientes.
- 2.- Si el contrato es por tiempo indeterminado:

Veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

CONCLUSIONES

1.- Indudablemente que la nueva Ley Federal del Trabajo crea mayores prestaciones y por lo tanto representarán un incremento en los costos de producción de las industrias y en las actividades comerciales. Claro que ésto lógicamente beneficiará en consideración a los trabajadores, pues es realmente una gran conquista.

2.- Se afinan conceptos tan importantes como son empresa lo que viene a aclarar lo relativo a empresas satélites.

También lo relativo a trabajadores de confianza que no serán por el título que se le dé sino claramente por la actividad que se desempeñe.

Por último, el concepto de Salario que se amplía y modifica las cuotas obrero-patronales que se paguen al I.M.S.S., así pues, este concepto incluye todos los pagos en efectivo excepto Participación de Utilidades, primas por antigüedad e indemnizaciones por riesgos de trabajo.

3.- Otro aspecto muy importante será el de la Jornada Continúa ya que en la Industria Hotelera influirá grandemente pues es un negocio de atención y servicio veinticuatro horas al día. Esto lógicamente influirá en los costos de producción y evitará jornadas excesivas a los trabajadores.

4.- El tiempo extra se limita.

5.- Se señala las primas por trabajos en domingo del veinticinco por ciento, por lo menos, lo que motivará el aumento de costos en la producción para negocios hoteleros.

6.- Se aumentan dos días de descanso obligatorio de gran beneficio para la cla-

se trabajadora .

7.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración y cuando menos deberán ser seis días continuos lo cual es necesario para cualquier persona para recuperar el desgaste físico sufrido .

Asimismo, la prima por vacaciones es un magnífico beneficio ya que así sí podrán disfrutar los trabajadores de sus vacaciones .

8.- La creación del aguinaldo anual que aunque era una costumbre, ahora es reglamento .

9.- El trabajador tendrá el derecho de pedir la indemnización o la reinstalación en caso de despido .

10.- Se aumenta la indemnización lo que aumentará las reservas para estos casos en las empresas y protege al trabajador como debe de ser .

11.- Se crea la obligación de dar becas por aquellas empresas que tengan más de cien y menos de mil a un trabajador o a uno de sus hijos, designados por los mismos trabajadores y el patrón . Cuando se tenga más de mil se deberán proporcionar tres becas .

12.- La implantación en cada empresa o para varias permanente ó periódicamente, con personal propio ó profesores, especialmente contratados de cursos de capacitación -- profesional o adiestramiento . Parece ser que estos cursos de capacitación tienen por objeto suprimir el trabajo de aprendices y preparar al personal para que en el caso de que exista una vacante o un puesto nuevo, aunque se respete en primer término la antigüedad, sea preferido el más capaz .

13.- Puede ser objeto de huelga exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades .

14.- Casas para los trabajadores. Esto aumentará muchísimo los costos en las empresas por lo que se tendrán que llegar a convenios especiales.

BIBLIOGRAFIA

Nueva Ley Federal del Trabajo comentada por el Lic. Francisco Breña Garduño y Dr. Baltasar Cavazos Flores. Tomos I y II -Confederación Patronal de la República Mexicana.

Manual de aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo - Dr. Baltasar Cavazos Flores Confederación Patronal de la República Mexicana - Enero de 1971, México.

Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo- Dr. Baltasar Cavazos Flores- 1970.

Las Grandes Encíclicas Sociales - M. Esperet.

Filosofía del Derecho por Del Vecchio.

Introducción al Estudio del Derecho por Julien Bonne case.

Corso de Diritto del Lavoro por Riva Sanseverino.

Enciclopedia del Diritto - Giuffrè A. Dott Roma 1958.

Memoria de la Mesa Redonda sobre la Nueva Ley Federal del Trabajo celebrada por la Confederación Patronal de la República Mexicana. México,D.F. -- Enero 1970.

Enciclopedia Mexicana del Turismo tomos 1 a 3 Director Hector Manuel Romero
México 1971.

Introducción del Derecho Laboral Guillermo Cabanellas.

Instituciones de Justiano - Ortolan.

Introducción al Estudio del Derecho Eduardo García Maynez - Editorial Porrúa,
México, D.F. , 1963

Manual de Derecho Obrero J. de Jesús Castorena.

Introducción a la Ciencia del Derecho - Gustavo Radbruch.

Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo por Ernesto Krotoschin.

La Técnica en el Derecho del Trabajo por Luis A. Despotfn.

Derecho del Trabajo por Guillermo Camacho.

Principios del Derecho Social por Pérez Paton.

Introducao ao Direito Brassileiro do Trabalho por Barata Silvia y Breno Sanvicen
te.

Diccionario Hispano Universal.

Enciclopedia Jurica Omeba Ed. Argentina-1961

Análisis del Conocimiento Científico por Neuschlosz.

Curso Elemental de Derecho Civil de Colin et Capitant.

Méthode d'interpretación de Geny.

Introducción al Estudio del Derecho Civil por Salvador Pugliatti.

Lecciones de Filosofía de Derecho por Rafael Preciado Hernández.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
BIBLIOTECA