



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**ORIGEN Y EVOLUCION DEL ARTICULO
123 CONSTITUCIONAL DE 1917**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO
DE LICENCIADO EN DERECHO
TESIS RECEPCIONAL
ALFONSO VIESCA TREVIÑO**

U.N.A.M.

1972



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AL SR. LIC. FERNANDO OJESTO MARTINEZ
EJEMPLO DE HONRADEZ, LEALTAD Y AMOR
A LA FACULTAD DE DERECHO, CON TODOS
MIS RESPETOS.

AL SR. DR. ALBERTO TRUEBA URBINA,
A QUIEN DEBO MI INQUIETUD POR EL
DERECHO DEL TRABAJO.

AL SR. LIC. CARLOS PINERA RUEDA,
MAESTRO DE ESTA FACULTAD CON EL
AGRADECIMIENTO DE HABERME DIRI-
GIDO ESTA TESIS.

CON TODO CARINO Y AGRADECIMIENTO
DEDICO LA PRESENTE TESIS AL SR.
LIC. RAFAEL LEBRIJA SAAVEDRA, --
QUIEN GRACIAS A SUS CONSEJOS ME
IMPULSO A RECIBIRME DE ABOGADO,
SINCERAMENTE.

A M I S P A D R E S.

A M I A B U E L I T A.

I N D I C E

PRIMERA PARTE.

ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

CAPITULO	TITULO	PAGINA
I	Antecedentes.	1
II	Nacimiento del Artículo 123.	14
III	Texto Original del Artículo 123.	18
IV	La Reforma Constitucional de 1929.	28
V	Reformas Sufridas por el Artículo 123 en Beneficio de los Trabajadores.	34
VI	Comentarios al Artículo 123	45

SEGUNDA PARTE.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

VII	La Ley Federal del Trabajo.	65
VIII	Las Partes en el Derecho del Trabajo.	76
IX	El Contrato de Trabajo.	80
X	Horas de Descanso y Descansos Legales.	93
XI	El Salario.	98
XII	El Reglamento Interior del Trabajo y el Trabajo de las Mujeres y de los Menores de Edad.	105
XIII	Obligaciones de los Patrones y de los Trabajadores.	111
XIV	Rescisión y Terminación del Contrato de Trabajo.	123
XV	Regulación de Diversas Clases de Trabajo.	132

CAPITULO

T I T U L O

PAGINA

XVI	El Contrato de Aprendizaje.	145
XVII	Los Riesgos Profesionales según la Ley Federal del Trabajo.	148
XVIII	Las Prescripciones.	153
XIX	Las Autoridades del Trabajo.	156
XX	Las Competencias a que se Refiere la Ley Federal del Trabajo.	169
XXI	Las Providencias Precautorias y las Ter- cerias.	197
XXII	Los Conflictos de Orden Económico.	200
XXIII	La Ejecución de los Laudos.	204
XXIV	Los Sindicatos.	210
XXV	Coaliciones Huelgas y Paros.	214
XXVI	Contrato Colectivo.	223
XXVII	El Contrato Ley.	226

TERCERA PARTE.

LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

XXVIII	Teoría de la Ley.	229
XXIX	La Nueva Ley Reglamentaria del Artículo 123.	236
XXX	El Equilibrio en las Relaciones Laborales.	244
XXXI	Teoría de la Dignidad Humana.	249
XXXII	Teoría del Contrato de Trabajo.	253
XXXIII	La Jornada de Trabajo.	261
XXXIV	Teoría de la Estabilidad.	275
XXXV	Despido y Retiro de los Trabajadores.	278
XXXVI	Descanso Obligatorio en la Jornada Continua.	281
XXXVII	La Teoría Integral y los Trabajos Especia- les.	290
XXXVIII	Asociación del Proletariado.	310

CAPITULO	TITULO	PAGINA
XXXIX	La Huelga.	314
XL	Teoría del Contrato Colectivo	328
XLI	Teoría de los Riesgos de Trabajo.	332
XLII	Derechos Sociales Mínimos de la Burocra- cia.	334
XLIII	Conclusiones.	338

BIBLIOGRAFIA

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

- Félix Palavicini
Historia de la Constitución de 1917.
México, 1938
- Alberto Trueba Urbina
El Artículo 123
México, 1943
- El Nuevo Artículo 123
México, 1967
- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera
Legislación Federal Burocrática, Comentarios y Jurisprudencia, Leyes Complementarias.
2a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1917.
- La Primera Constitución Político-Social del Mundo 1971.
Nuevo Derecho del Trabajo
México, 1970.
- Nuevo Derecho Porcesal del Trabajo.
México, 1971.
- Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, con comentarios, bibliografía y jurisprudencia.
- Ley del Seguro Social
Editorial Porrúa, México, 1969.
- Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentarios, y jurisprudencia vigentes, bibliografía, concordancias y prontuarios, salarios mínimos generales del campo y profesionales y reparto de utilidades.
Editorial Porrúa, México, 1970.
- Rubén Delgado Moya
Elementos del Derecho del Trabajo
México, 1964
- Crónica Ilustrada de la Revolución Mexicana
México, 1964.
- Pastor Rouaix
Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917.
- Euquerio Guerrero
Manual de Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, México, 1967

Mario de la Cueva
Derecho Mexicano del Trabajo
México, 1969

Rodolfo Cepeda Villarreal
Segundo Curso del Derecho del Trabajo
México

Baltazar Cavazos Flores
Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley
Federal del Trabajo
México, 1971

Legislación de Weimar.

PRIMERA PARTE

ANTECEDENTES Y DESARROLLO
DEL ARTICULO 123 DE LA CONS
TITUCION POLITICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

C A P I T U L O I.

A N T E C E D E N T E S.

De conformidad con el título de esta tesis, vamos a analizar brevemente los antecedentes, que en nuestro país-tuvieron, tanto la Constitución de 1917, como las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.

En efecto, si quisiéramos hablar de antecedentes mundiales tendríamos que remontarnos al tiempo de los faraones en el legendario Egipto, cuando de 2,000 a 3,000 años A. C. se inició una rebelión de esclavos en contra de sus patrones egipcios por el mal trato que se les daba; y de ahí, sucesivamente, tendríamos que analizar toda la evolución de las relaciones obrero patronales hasta este siglo XX.

Pero, repito, como en realidad esta tesis se refiere exclusivamente a nuestra Constitución y Legislación Laboral, solo mencionaré lo que a mi juicio son los antecedentes de las relaciones obrero patronales en México.

Históricamente podemos encontrar más bien dentro de los campesinos que de los obreros el antecedente de nuestro Artículo 123 Constitucional y de las Leyes del Trabajo que lo reglamentan.

Efectivamente, durante la dictadura del General Porfirio Díaz, hubo diversas rebeldías de los campesinos por no soportar el trato que patronos, terratenientes e inclusive jefes políticos les daban. En 1876 hubo varios brotes de insurrección en Valle Nacional, Oax., pues -- los indígenas y trabajadores se rebelaban contra las -- condiciones en que vivían y trabajaban, que eran casi -- inhumanas, con latigazos, horas de labor interminables, tiendas de raya, etc.

Pero la mayor rebelión, que estimo, fué el verdadero origen del descontento contra el porfiriato, la constituyó la de los indios yaquis.

Desde 1877 y hasta 1908 el gobierno porfirista se propuso e intentó despojar a los indios yaquis y mayos, sus hermanos, de las productivas y bien cuidadas tierras -- del Valle del Yaqui al sur del estado de Sonora, mismas que poseían legítimamente desde mucho tiempo atrás, y -- teniendo una organización y gobierno propio que regía -- la tenencia y uso de dichas tierras; en esta cruel campaña contra yaquis y mayos, el gobierno porfiriano utilizó cerca de 8,000 soldados que constituían la cuarta parte del ejército nacional, y, desde luego, con la superioridad militar, muchas poblaciones de los yaquis y mayos fueron positivamente arrasadas.

Tanto que, Francisco I. Madero, al iniciar su campaña -- política acusó a los integrantes del poder de haber arrebatado sus tierras a los yaquis para entregarlas a -- personas favorecidas del régimen, y acusó al propio gobierno de vender a los yaquis, sus mujeres y niños para entregarlos a los hacendados yucatecos, tratándolos como si fueran cabezas de ganado y fijando un precio de ---- \$ 65.00 pesos por cada ser humano.

Respecto a la cuestión obrera los dos antecedentes fundamentales que tenemos respecto a nuestras Leyes Laborales son el de los trabajadores mineros de Cananea y el de los obreros textiles de Río Blanco.

Como estos casos son fundamentales, me permito a continuación hacer un breve relato de los acontecimientos:

" En la tarde del 10. de junio de 1906, el gerente de la Cananea Consolidated Copper Co., Sr. William V. Green, se encontraba en sus oficinas, revisando los libros de la empresa.

Esta era una compañía filial de la Green Consolidated Mining, y ambas empresas habían sido organizadas en Cananea para explotar los ricos yacimientos cupríferos de la región.

Alguien interrumpió al Sr. Green para avisarle que cuatrocientos trabajadores de la mina Oversight se acababan de declarar en huelga y marchaban por la carretera con rumbo a las oficinas de la empresa.

El Sr. Green dió un brinco y corrió a mirar por la ventana y vió que por el pedregoso camino se movía una larga fila de trabajadores que llevaban banderas tricolores y rojas en las que habían escrito:

"CINCO PESOS DIARIOS Y OCHO HORAS DE TRABAJO"

Cuando los huelguistas pasaron bajo la ventana del Sr. Green, le arrojaron un volante que decía:

"OBREROS MEXICANOS: Un gobierno electo por el pueblo para que le guíe y satisfaga sus necesidades en lo que ca-

be: eso no tiene México. Por otra parte, un gobierno que se compone de ambiciosos que especulan criminalmente fugitando al pueblo, electos por el peor de ellos, porque le ayudan a enriquecerse, eso no necesita México. Que el pueblo elija sus gobernantes para que lo gobiernen, no para que lo burlen y lo humillen, es la República. Pueblo, Levántate y anda. Aprende lo que parece que olvidaste. Congrégate y discute tus derechos, exige el respeto que se te debe. Cada mexicano a quien desprecian los extranjeros, vale tanto o más que ellos, si se une a sus hermanos y hace valer sus derechos. Execra la nación sin igual que un mexicano valga menos que un yanqui, que un negro o un chino en el mismo pleno suelo mexicano. Esto se debe al pésimo gobierno que da las ventajas a los aventureros con menoscabo de los verdaderos dueños de esta desafortunada tierra. Mexicanos, despertad, unámonos. La Patria y nuestra dignidad lo piden.

Cananea, Junio de 1906".

Esto es obra de esos agitadores Manuel Diéguez, Esteban-Baca Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, que han fundado aquí sus grupos socialistas, se dijo el Sr. Green -- mientras redactaba un telegrama pidiendo ayuda al Gobernador del Estado, Sr. Rafael Izábal.

En eso le llamaron por teléfono: "Los huelguistas incendiaron la maderería y mataron a los hermanos Metcalf y a Burt Bush, porque no los dejaron entrar al almacén a sacar a los demás trabajadores y que fueran con ellos a la huelga. Venga a ayudarnos"

Green pidió su automóvil y con tres de sus empleados se parapetó tras los pilares del Palacio Municipal, desde donde disparaban a los mineros huelguistas, ya que se re

tiraban. Junto a los maderos calcinados, quedaron muertos diez trabajadores, un niño entre ellos. Las llamas subían muy alto en la noche del cielo de Sonora.

"Ya son seis mil los mineros en huelga y ha corrido la sangre" díjole por teléfono el presidente municipal de Cananea al Gobernador Izábal, y éste le contestó: "Yo mismo iré a aplacarlos".

Al día siguiente por la pedregosa carretera que conducía a las instalaciones de la mina, llegó el gobernador de Sonora, Rafael Izábal, al frente de doscientos rangers de Douglas, Arizona, Estados Unidos de Norteamérica, que había pedido para que le ayudaran a someter a los huelguistas mexicanos.

Los coroneles Thomas Rhinning y Kosterlisky, al frente de los rangers, se apostaron delante de las oficinas de la Cananea Consolidated Co., y como los huelguistas seguían en pie de lucha, Izábal dió orden de que dispararan contra ellos.

Y, en las calles de Cananea, cayeron veintitrés mineros abatidos por las balas de los rifles del gobernador.

¿Qué pedían los huelguistas de Cananea?, se preguntaba la gente de México después de la matanza. Pedían un salario diario de cinco pesos por ocho horas de trabajo, la expulsión de dos inhumanos capataces, que el número de los trabajadores mexicanos fuera mayor que el de los norteamericanos y que se les ascendiera. Pero el Gobernador Izábal los conminó diciéndoles que era absurdo que quisieran competir en sueldos y empleos con los norteamericanos y luego les pidió que volvieran al trabajo sin

discutir, si no querían ser llevados por la fuerza al ejército a pelear contra los yanquis.

Los instigadores de la huelga de Cananea, Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y Javier Hitema fueron enviados a las tinajas de San Juan de Ulúa a pudrirse con el salitre de las aguas del mar, y el otro, Lázaro Gutiérrez de Lara, huyó a tiempo para juntarse con Ricardo Flores-Magón, sembrador en México de inquietudes revolucionarias.

El Presidente Díaz informó al Congreso de la Unión en Septiembre de 1906, que la huelga de Cananea fué reprimida con prontitud, energía y prudencia. Dijo complacerse en reconocer los derechos de los obreros a asociarse, siempre que respetaran todos los intereses legítimos. A fines de ese año se supo que la tranquilidad más absoluta dominaba en Cananea, gracias a la vigilancia de la policía por las calles."

Otro de los acontecimientos que conmovieron al grueso del pueblo mexicano fué el que se registró siete meses después de los sucesos de Cananea, afirmándose nuevamente la inclinación a la violencia que tenía las autoridades cuando se trataba de resolver los problemas del pueblo.

El centro de este nuevo conflicto fué la Fábrica de Hilados y Tejidos de Río Blanco, en los alrededores de Orizaba, Estado de Veracruz, que a la sazón formaba parte de la que era región más industrializada y próspera del país. Los obreros se declararon en huelga el 7 de enero de 1907 y formando grandes grupos rodeaban la fábrica. En uno de esos grupos había una mujer envuelta en su rebozo y con un niño en los brazos. El hambre y la sed la tenían

tan agotada que, sacando coraje de su debilidad, se separó de los demás, aproximándose a la tienda de raya, donde Víctor García, un español, tras de su mostrador, les gritaba a los huelguistas: "Tienen la cabeza dura y no entienden que ya con el laudo presidencial en que se les ordena que vuelvan a su trabajo, no deben seguir armando motines, sino esperar que los patrones les den lo que -- convenga"

"fíame un cuarterón de maíz pa' las tortillas de mi prole", le pidió la mujer del rebozo, Margarita Martínez, a García; el extranjero soltó la risa diciendo "¿Yo?, ¿A tí?, ¿Y luego con que me pagas, si no trabajas por andar de mitotera?, ¡Todos sois unos perros hambrientos y ustedes unas limosneras!"

Uno a uno los huelguistas empezaron a levantar la cabeza, con la mirada de fiera y los puños cerrados y luego se movieron como una muralla humana que se desplaza. Pero García sacó una pistola rápido y disparó, hiriendo de muerte a un trabajador. La turba entonces se arrojó con furia sobre la tienda de raya y la saqueó y la incendió, mientras García huía despavorido. Poco a poco de los centros fabriles aledaños, Nogales y Santa Rosa, bajaron cientos de obreros como rugientes oleadas y se entregaron al saqueo y a la venganza.

Fué un día memorable aquel 7 de enero de 1907, en que los seis mil obreros de Río Blanco, en Orizaba, por primera vez, desoyeron el llamado del ronco silbato de las fábricas y, en vez de reanudar sus labores, según se los ordenaba el Presidente Porfirio Díaz, se lanzaron a la huelga, porque sus peticiones de mejoría de salario habían sido burladas.

Delante de la fábrica, pintada de cal, con sus interminables hileras de ventanas, de donde no salía el rumor de los telares, los obreros, con sus mujeres y sus hijos se apostaron resueltos a no dejarse intimidar por las órdenes del dictador, y apoyados por sus líderes Rafael Moreno y Manuel Juárez, que horas después pagarían con sus vidas, fusilados entre las humeantes ruinas de la tienda de raya, el haber defendido a los obreros.

El motín fué creciendo, y al otro día ya era incontenible. Ardían muchas dependencias de la fábrica y muchas casas de los obreros adictos a la empresa. Los trabajadores sublevados habían asaltado comercios y casas particulares y, mientras unos escondían el botín en las cuevas cercanas a Río Blanco, otros pretendían destruir las presas y el sistema eléctrico de Orizaba.

De pronto se escuchó el trote de la caballería, y el General Rosalino Martínez llegó al frente de tres batallones. Lo primero que hizo fué mandar fusilar al teniente Gabriel Arroyo, comandante del cuerpo de rurales, porque había negado a sus hombres el permiso para disparar contra la multitud diciéndoles: "AL PUEBLO NO SE LE TOCA". Pero Rosalino Martínez no pensaba del mismo modo, sino que, con sus soldados, emprendió una cacería por las calles y los alrededores de Orizaba, dando muerte no sólo a los obreros rebeldes, sino también a sus mujeres y a sus hijos. A los que pretendían escapar en el tren, se les bajaba a culatazos y junto a los rieles se les fusilaba; a los que huían al monte se les asesinaba entre los breñales.

Una calma fúnebre se extendió por toda la ciudad. Semajante a la parda neblina que envuelve las serranías de

Pluviosilla, y mientras el General Rosalino Martínez era agasajado por los industriales dueños de las fábricas -- con un banquete, al tañer de las campanas, las mujeres - enlutadas, viudas y huérfanas, recorrían las calles recojiendo a sus muertos".

Los sucesos de Río Blanco, donde murieron ochocientos obreros, incluyendo muchas mujeres y niños, fueron la culminación sangrienta de un malestar nacional, que en 1906 y 1907 tuvo muy serias repercusiones en la industria textil, ya que en la obcecación de los patrones que no aceptaban aumentar salario, ni disminuir el horario de trabajo, veintidos mil trabajadores de las fábricas textiles, de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, paralizaron sus labores, hasta que no tuvieron más remedio que rendirse. Solo los obreros de Río Blanco resistieron hasta el fin.

El Presidente Porfirio Díaz informó, en Abril de 1907, - al Congreso, que los disturbios de Río Blanco se reprimieron con tanta prontitud, como energía, y advirtió amenazador, qué sí contra sus antecedentes, la clase obrera producía nuevos trastornos, el gobierno haría respetar - los derechos de todos y mantener el orden público.

Muchos de los obreros fueron enviados a Valle Nacional, Oaxaca, y algunos centenares a Quintana Roo, formándose con ellos el Cuerpo de Operarios, que recibían un trato muy rudo. El Cónsul norteamericano en Veracruz aprobó - con entusiasmo esta determinación, convencido de que las medidas severas eran las únicas formas de someter a los mexicanos, antes salvajes, que pacíficos ciudadanos, y tranquilizó a su gobierno informándole que no había temor de que se repitieran sucesos de ésa naturaleza.

Otro antecedente lo tenemos en la Casa del Obrero Mundial.

La participación de la clase obrera en el movimiento revolucionario, tuvo su origen en el documento suscrito entre el Gobierno Constitucionalista del Señor Carranza y la gran organización obrera denominada Casa del Obrero Mundial, en virtud del cual se formaron los Batallones Rojos en Defensa de la Revolución, y a su vez, el Gobierno se comprometió a expedir leyes que favorecieran a los trabajadores. El trascendental documento dice:

I. El Gobierno Constitucionalista reitera su resolución expresada por Decreto del 12 de diciembre del año de 1912, próximo pasado, de mejorar, por medio de las leyes apropiadas, las condiciones de los trabajadores, expidiendo durante la lucha, todas las leyes que sean necesarias para cumplir con aquella resolución.

II. Los obreros de la Casa del Obrero Mundial, con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista e intensificar sus ideales en lo que afecta a las reformas sociales, evitando en lo posible el derramamiento de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de colaborar, de una manera efectiva y práctica, por el triunfo de la Revolución tomando las armas, ya para guarnecer las poblaciones que estén en poder del Gobierno Constitucionalista, ya para combatir la reacción.

III. Para llevar a cabo las disposiciones contenidas en las dos cláusulas anteriores, el Gobierno Constitucionalista atenderá, con la solicitud que hasta hoy ha empleado, las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que puedan suscitarse entre

ellos y los patrones , como consecuencia del contra
to de trabajo.

IV. En las poblaciones ocupadas por el Ejército --
Constitucionalista, y a fin de que éste quede expedi
to para atender las necesidades de la campaña, --
los obreros se organizarán de acuerdo con el comandante
militar de cada plaza para el resguardo de la
misma y la conservación del orden. En caso de deso
cupación de poblaciones, el Gobierno Constituciona-
lista, por medio del comandante militar respectivo,
avisará a los obreros su resolución, proporcionando
les toda clase de facilidades para que se reconcentren
en los lugares ocupados por las fuerzas consti
tucionalistas. El Gobierno Constitucionalista, en
los casos de reconcentración, auxiliará a los obre-
ros, ya sea como remuneración de los trabajos que -
ejecuten, ya con título de ayuda solidaria, mien---
tras no se les proporcione trabajo, con objeto de -
que puedan atender las principales necesidades de -
subsistencia.

V. Los obreros de la Casa del Obrero Mundial forma
rán listas en cada una de las poblaciones en que se
encuentren organizados, y desde luego, en la Ciudad
de México, incluyendo en ellas los nombres de todos
los compañeros que protesten cumplir con lo que dis
pone la Cláusula II. Las listas serán enviadas, in
mediatamente que estén concluidas, a la primera je-
fatura del Ejército Constitucionalista, a fin de --
que ésta tenga conocimiento del número de obreros -
que están dispuestos a tomar las armas.

VI. Los obreros de la Casa del Obrero Mundial harán
una propaganda activa para ganar simpatía de todos

los obreros de la República y del obrero mundial. - hacia la Revolución Constitucionalista, demostrando a todos los trabajadores mexicanos las ventajas de unirse a la Revolución, ya que ésta hará efectivo, para las clases trabajadoras, el mejoramiento que - persiguen por medio de sus agrupaciones.

VII. Los obreros establecerán centros y comités revolucionarios en todos los lugares que juzguen conveniente hacerlos. Los comités, además de la labor de propaganda, velarán por la organización de las agrupaciones obreras y por su colaboración en favor de la causa constitucionalista.

VIII. Los obreros que tomen las armas en el Ejército Constitucionalista y los obreros que presten servicios de atención o curación de heridos u otros semejantes, llevarán una sola denominación, ya sea -- que estén organizados en compañías, batallones, re-gimientos, brigadas o divisiones. Todos tendrán la denominación de Rojos.

CONSTITUCION Y REFORMA, SALUD Y REVOLUCION SOCIAL.

H. Veracruz, 17 de Febrero de 1915.

Este documento está firmado por:

Rafael Zubarán Campany, Secretario de Gobernación --
en representación del primer jefe.

Rafael Quintero

Carlos M. Rincón

Rosendo Salazar

Juan Tudó

Salvador Gonzalo García

Rodolfo Aguirre

Roberto Valdez, y
Celestino Gasca, en representación de la Casa del O
brero Mundial.

CAPITULO II.

NACIMIENTO DEL ARTICULO 123.

Nuestra Revolución se consolidó jurídicamente en el Congreso Constituyente reunido en la ciudad de Querétaro, el 10. de diciembre de 1916. Esta Asamblea expidió el nuevo Código Político-Social que contiene los ideales inspiradores de nuestro movimiento libertario iniciado en el año de 1910, y que por ende, substituye a la vieja Constitución de 1857.

Es pertinente hacer notar, que, quienes redactaron el proyecto de Constitución enviado al Congreso Constituyente de Querétaro, aunque pergeñaron un estatuto superior al de 1857, no se despojaron de la tradición constitucional, ya que el proyecto respetaba la estructura clásica de las constituciones políticas.

El nacimiento y origen del artículo 123 se encuentra en el dictámen y primera discusión del Artículo 50., que adicionó este precepto con las siguientes garantías obreras:

Jornada Máxima de Ocho Horas
Prohibición del Trabajo Nocturno Industrial para Niños y Mujeres.
Descanso Semanario.

Expresándose en el cuerpo del mismo documento que otros

principios de idéntica naturaleza, como son:

Igualdad de Salario para Igualdad de Trabajo.

Derecho a Indemnización por Accidentes - Profesionales, etc.,

contenidos en la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, debían incluirse como normas del Código Obrero que expidiera el Congreso de la Unión, en uso de la facultad que le otorga la Fracción X, del Artículo - 73 del proyecto de Constitución.

La iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, en realidad no tenía cabida en el Capítulo de Garantías Individuales, siendo su finalidad muy distinta, como -- destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces omitidas por los legisladores constituyentes, -- pues no se puede, por menos reconocer, que los principios básicos de tal iniciativa no llevaban el propósito de proteger al individuo, sino a una clase social, la -- clase trabajadora.

El primero en oponerse al dictamen del Artículo 5o., fué el diputado Lizardi, abogado, de la misma escuela de los redactores del proyecto de constitución, quien colocado en una posición clásica más rígida, expresó, que el Artículo, al preceptuar sobre el contrato de trabajo, quedaba en la misma situación de armonía que un Santo Cristo armado con pistolas. El diputado Andrade, que le siguió en el uso de la palabra, estimó una necesidad consignar -- la limitación de las horas de trabajo y, la protección -- a las mujeres y niños.

Pero las palabras y pensamientos de Jara y Victoria, en-

cendidos de pasión, despertaron gran simpatía entre la mayoría de los diputados constituyentes, porque fueron discursos plenos de sinceridad y preñados del sentimiento más puro de favorecer a la clase trabajadora. Era la primera chispa que se arrojaba sobre la viruta añeja de las constituciones clásicas, que hizo combustión --- cuando el diputado Manjarrez propuso el establecimiento de un capítulo especial sobre Trabajo, en el Código Supremo.

Estos diputados supieron captar el verdadero sentido social de la Revolución Mexicana, que no fué un movimiento de tipo político semejante a las revoluciones europeas del siglo pasado, sino que llevaba en su entraña, como aspiración indeclinable, la de dar satisfacción al ansia de justicia de la clase trabajadora, que se hubiera sentido defraudada si no se hubiera incorporado al texto de la Constitución de 1917 el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, como factores de la producción, que en las constituciones anteriores habían sido olvidados.

Nuestros constituyentes rompieron en Querétaro el molde clásico de la Constitución sometida al estudio del Congreso, sin percatarse de que estaban estructurando un nuevo régimen constitucional para el porvenir, aunque nadie habló de garantías sociales, al discutir y aprobar el Artículo 123. Y, es más, ni el fino discurso -- del diputado Cravioto, ni la interesante disertación -- del diputado Macías revelaron nada al respecto, ya que tanto uno como otro, sólo trataban de demostrar que los renovadores, que los intelectuales, sentían de la misma manera que los jacobinos, y, que ya tenían en cartera -- el proyecto del Código del Trabajo, para proteger a la clase obrera.

Los legisladores que llevaron a la Constitución de 1917 a los principios de justicia Social, que años más tarde a cogieron las Constituciones europeas y americanas, que vimos surgir terminada la Primera Gran Guerra Mundial, a partir de la firma de la Paz de Versalles, no sólo -- fuéron, en nuestra patria, innovadores sociales, a quienes siempre deberá recordarse con respeto y admiración, sino que fuéron precursores de un derecho constitucional de tipo social, que sus opositores, no obstante su cultura, no acertaron a comprender en toda su magnitud fundamental.

Sin el sentido realista de aquéllos hombres, y sin su percepción certera de las garantías a que aspiraban las clases trabajadoras de México, víctimas de una prolongada situación de injusticia, la Constitución de Querétaro no hubiera logrado abrir un cauce económico y social a la solución de los problemas de trabajo.

Se puede afirmar que el artículo 123 surgió de justos reclamos de constituyentes profanos en la ciencia jurídica, pero con un claro concepto de la Revolución y de la Vida.

C A P I T U L O III.

TEXTO ORIGINAL DEL ARTICULO 123.

Aquí transcribimos el texto original del Artículo 123, pues consideramos que es importante el conocerlo y tenerlo a la mano, para el desarrollo de esta tesis.

ARTICULO 123. El Congreso de la Unión y Las Legislatu---
ras de los Estados deberán expedir leyes -
sobre el trabajo fundadas en las necesida -
des de cada región, sin contravenir a las
bases siguientes, las cuales regirán el --
trabajo de los obreros, jornaleros, emplea -
dos, domésticos y artesanos y demás, de --
una manera general todo contrato de traba -
jo.

I. La duración de la jornada máxima será de -
ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será
de siete horas. Quedan prohibidas las labo -
res insalubres o peligrosas para las muje -
res en general y para los jóvenes menores
de dieciséis años. Queda también prohibido
a unas y otros el trabajo nocturno indus -
trial, y en los establecimientos comercia -

les no podrán trabajar después de las -- diez de la noche.

- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
- VI. En salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, -- considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán dere-

cho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

- VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres-

de cualquiera edad, no serán admitidos -
en esta clase de trabajos.

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

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la --

profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que - haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

- XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de -- las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éstos, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de -- la negociación, bajo las penas que al -- efecto establezcan las leyes.
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios -- tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan

por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente - cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

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

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

- XXI. Si el patrono se negare a someter sus - diferencias al arbitraje o a aceptar el - laudo pronunciado por la Junta, se dará - por terminado el contrato de trabajo y - quedará obligado a indemnizar al obrero - con el importe de tres meses de salario, - además de la responsabilidad que le re-- sulte del conflicto, si la negativa fue-- re de los trabajadores, se dará por ter-- minado el contrato de trabajo.
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin - causa justificada o por haber ingresado - a una asociación o sindicato, o por haber - tomado parte en una huelga lícita, esta - rá obligado, a elección del trabajador, - a cumplir el contrato o a indemnizarlo - con el importe de tres meses de salario. - Igualmente tendrá esta obligación cuando - el obrero se retire del servicio por fal - ta de probidad de parte del patrono o -- por recibir de él malos tratamientos, ya - sea en su persona o en la de su cónyuge, - padres, hijos o hermanos. El patrono no - podrá eximirse de esta responsabilidad, - cuando los malos tratamientos provengan - de dependientes o familiares que obren - con el consentimiento o tolerancia de él.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabaja - dores a favor de sus patronos, de sus -- asociados, familiares o dependientes, só - lo será responsable el mismo trabajador, - y en ningún caso y por ningún motivo se - podrá exigir a los miembros de su fami--

lia, ni serán exigibles dichas deudas - por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

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

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador -- tenga que ir, en el concepto de que, ad más de las cláusulas ordinarias, se espe cificará claramente que los gastos de re patricación quedan a cargo del empresario contratante.

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

- a) Las que fijen un salario que no sea - remunerador, a juicio de las Juntas - de Conciliación y Arbitraje.
- b) Las que estipulen una jornada inhuma- na, por lo notoriamente excesiva, da- da la índole del trabajo.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de - una semana para la percepción del jo r- nal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, -

fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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

XXIX. Se consideran de utilidad social, el establecimiento de cajas, de seguros, populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes --

profesionales y otros con fines análogos por lo cual, tanto el Gobierno Federal - como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundirse inculcar la previsión popular.

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

TRANSITORIOS.

Artículo 10. Entretanto el Congreso de la Unión y los de los Estados legislan sobre los problemas agrarios y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes, se pondrán en vigor en toda la República.

C A P I T U L O IV.

LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929.

En el año de 1929 se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación laboral de toda la República. Por otra parte, había problemas que no podían resolver las autoridades locales, y ésto fué la razón para que se creara aunque sin el apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El 6 de septiembre del mismo año, se publicó la Reforma Constitucional a los Artículos, 73 Fracción X, y 123, en su párrafo introductivo. Desde ésta fecha corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, con lo que quedó derogada la legislación de los Estados, pero se dividió la aplicación de la ley, entre las autoridades Federales y las Locales.

El principio derivado de estas reformas fué la atribución, a las autoridades locales, de la competencia general en la aplicación de la ley, con la sola salvedad de las materias que se señalan en la fracción X del Artículo 73 y las cuales quedaron como competencia exclusiva de las Autoridades Federales, lo que significa que estas últimas son limitadas, si bien le correspondió el conocimiento de los problemas que afectan a las más grandes industrias.

De los Antecedentes a la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 destaca un proyecto redactado por los juristas Enrique Dalmeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, que se conoce como Proyecto Portes Gil, llamado así en honor del entonces Presidente de la República. - Este Proyecto fué el antecedente directo de la Actual Ley del Trabajo, y, aunque difiere de ella desde muchos puntos de vista la expondremos, y haremos referencia a algunos puntos diferentes.

I. EL ESTADO PATRONO. Decía el Artículo Tercero del proyecto: Estamos sujetos a las disposiciones del presente Código todos los trabajadores y los patronos, inclusive el Estado (La Nación y los Municipios) cuando tengan el carácter de patronos. Se considera que el estado asume ese carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares.

La disposición desapareció de la legislación vigente, pero ha sido uno de los principios más discutidos con posterioridad.

En la exposición de motivos se fundó la medida diciéndose, en términos generales, que si bien no era posible extender a todos los trabajadores y empleados del Estado los beneficios del Artículo 123, porque ello podría traer, en multitud de casos, la paralización de las actividades públicas, había ocasiones en que la naturaleza del servicio no afectaba la vida del Estado, y si en cambio esos servidores estaban colocados en posiciones idénticas a las de los trabajadores de empresas privadas. Se agregó que la Fracción XVIII del Artículo 123 indicaba -- que en determinadas circunstancias los trabajadores del

Estado no se diferenciaban de los demás, por lo que una recta interpretación de esa fracción llevaba a la solución apuntada.

II. CONTRATOS DE TRABAJO. Consideró el proyecto que existían cuatro contratos de trabajo, el individual, el de equipo, el colectivo, aún cuando de éste se dijo que no era propiamente un contrato, y el contrato ley.

a) El contrato de equipo se definió en el Artículo 54 - como el celebrado por un sindicato de trabajadores y -- por virtud del cual se obligaba dicho sindicato a prestar, por medio de miembros, determinado trabajo. Fue objeto de una minuciosa reglamentación, pues se fijaron los derechos y obligaciones del patrono, del sindicato, y de los trabajadores del equipo, más fue suprimido en la Ley Federal del Trabajo, debido a la oposición sistémica de las organizaciones de trabajadores, las que alegaron que el contrato de equipo transformaba a los -- sindicatos en comerciantes y se prestaba a numerosos abusos de las directivas, las que, según había demostrado la práctica, imputaban una parte considerable del -- precio convenido con el patrono a la compra de materiales, que en realidad, pagaban a un precio menor, defraudando así los derechos de los obreros.

b) El artículo 7o. definió el contrato colectivo que se celebra entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condiciones o bases conforme a las cuales deben pactarse los contratos individuales de trabajo, definición que es la reproducción del concepto europeo de contrato normativo.

c) El contrato ley es el mismo que actualmente se encuentra reglamentado en los artículos 58 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

III. TRABAJO DEL CAMPO. Volvió a recoger el proyecto de la tradición que había hecho a un lado el proyecto de 1925 de la Cámara de Diputados e incluyó, entre los contratos de trabajo, el de aparcería, reglamentando, minuciosamente, las relaciones entre estos trabajadores y los dueños de fincas rústicas.

IV. CONTRATOS ESPECIALES. Se reglamentaron en el proyecto, además del trabajo del campo, el minero, el ferrocarrilero, el trabajo a domicilio y el de los aprendices, disposiciones que en su mayor parte pasaron a la legislación vigente.

V. ASOCIACION PROFESIONAL. Se señaló en la exposición de motivos, como uno de los principios básicos del Código, la tendencia sindicalista en que se había inspirado. La asociación profesional, se dijo, tiene como característica, la de representar el interés profesional o de clase. En esa virtud, solamente las asociaciones mayoritarias pueden reunir ese requisito, lo que quiere decir que ellas y no las minoritarias deben ser reconocidas. Además, la existencia de agrupaciones minoritarias es una fuente de constantes disturbios entre los obreros, que la legislación debe evitar.

Por tales motivos, reconoció el proyecto dos clases de asociación profesional, el sindicato gremial y el de industria, entendiéndose por éste el que hoy llamamos de empresa y exigió, para que se les considerara legalmente reconocidos, que contarán con la mayoría de trabajadores de la profesión en el municipio en que se formará

el sindicato gremial o con la mayoría de los trabajadores de la empresa, cuando el sindicato fuere industrial.

El principio, cuyo valor oportunamente discutiremos, -- fué rechazado en la Ley Federal del Trabajo, por estimarse que implicaba una restricción a la libertad de asociación profesional consignada en el Artículo 123.

VI. HUELGAS. Respecto a la huelga, volvió a imperar la vaguedad del texto constitucional.

Lo importante del proyecto en esta materia es el que consignó el arbitraje obligatorio, si bien, sustentándose -- la tesis de que no era sino un arbitraje semiobligatorio. Declarada una huelga, deban las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes, patrono o trabajadores, de no someterse al arbitraje, en cuyo caso debía proceder -- la Junta en los términos de la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, esto es, a dar por terminado los contratos de trabajo y, si la negativa procedía del patrono a condenarla al pago de las indemnizaciones respectivas.

VII. RIESGOS PROFESIONALES. Se estableció en el proyecto el mismo sistema de la ley vigente, aunque aumentando -- las indemnizaciones, en los casos de incapacidad permanente total, al importe de cuatro años de salario.

El proyecto Portes Gil fué objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aún de los patronos hizo que fuera retirado.

Dos años después, en 1931, se celebró en la Secretaría de Industria una convención obrero-patronal cuyas ideas sirvieron para reformar el Proyecto Portes Gil, y formular un nuevo proyecto llamado Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en cuya redacción tomó parte principal el licenciado Eduardo Suárez.

Este proyecto, aprobado por el Presidente de la República, Ing. Pascual Ortiz Rubio, fué enviado al Congreso, el que, con algunas modificaciones, lo aprobó a principios del mes de agosto de 1931.

C A P I T U L O V.

REFORMAS SUFRIDAS POR EL ARTICULO 123 EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES.

El Artículo 123 Constitucional ha sufrido diversas reformas, a través del tiempo, siempre en beneficio de los -- trabajadores de México, de ellas nos ocuparemos en el -- presente Capítulo, y, señalaremos las fracciones que se mejoraron, hasta llegar a la Reforma Constitucional que hizo el Ciudadano Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos, en el Diario Oficial de la Federación -- el 5 de Diciembre de 1960, al adicionar el Apartado B.

En orden cronológico, veremos las reformas como se publicaron en el el Diario Oficial de la Federación.

Fracción XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá -- seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fi nes análogos. 6 de septiembre de 1929.

Fracción IX. La fijación del tipo de Salario Mínimo, y de la participación en las utilidades a que se refiere -- la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinados a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en --

cada Estado. En defecto de esas comisiones, el salario -
Mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación
y Arbitraje respectiva.

4 de noviembre de 1933.

Fracción XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan
por objeto conseguir el equilibrio entre diversos facto-
res de la producción, armonizando los derechos del traba-
jo con los de capital. En los servicios públicos será o-
bligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez dí-
as de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitra-
je de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.
Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente
cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos --
violentos contra las personas o las propiedades, o en ca-
so de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los estableci-
mientos y servicios que dependan del Gobierno.

31 de diciembre de 1938.

Fracción XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo co-
rresponde a las autoridades de los Estados, en sus res-
pectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclu-
siva de las autoridades federales, en asuntos relativos
a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hule-
ra y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles, y
empresas que sean administradas en forma directa o des-
centralizada por el Gobierno Federal; empresas que ac-
tuén en virtud de un contrato o concesión federal, y las
industrias que le sean conexas; a empresas que ejecuten
trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a con-
flictos que afecten a dos o más entidades federativas; a
contratos colectivos que hayan sido declarados obligato-
rios en más de una entidad federativa y, por último, las
obligaciones que en materia educativa corresponden a los
patronos, en la forma y términos que fija la ley respec-
tiva.

18 de noviembre de 1942.

Por la iniciativa del Lic. Adolfo López Mateos, en diciembre de 1960, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el siguiente decreto:

DECRETO que reforma y adiciona el Artículo 123 de la Constitución General de la República.

ADOLFO LOPEZ MATEOS, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, -
sabad:

D E C R E T O:

"El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de la facultad que le confiere el artículo 135 de la Constitución General de la República y previa la aprobación de la mayoría de las Honorables Legislaturas de los Estados, declara reformado y adicionado el artículo 123 de la propia Constitución.

ARTICULO 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXIII, - XXIV, XXV, XXVI, XXVII a, b, c, d, e, f, g, y h, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI.

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna

será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuída durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

(La reforma del párrafo anterior aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 1961).

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes de enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada -

- uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
 - e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
 - f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

T R A N S I T O R I O S

ARTICULO PRIMERO. Esta reforma entrará en vigor al día si

guiente de la publicación de esta ley en el Diario Oficial de la Federación.

ARTICULO SEGUNDO. Entretanto se expida la respectiva ley reglamentaria, continuará en vigor el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión en cuanto no se oponga a la presente."

Después de la reforma anterior, todavía se le hizo otra publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de noviembre de 1962, en las fracciones que se señalan.

ARTICULO 123. El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales registrarán:

A) Entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y después de las diez de la noche el trabajo para los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Los salarios mínimos que deberán disfrutar -
Los trabajadores serán generales o profesio-
nales. Los primeros regirán en una o en va-
rias zonas económicas; los segundos se apli-
carán en ramas determinadas de la industria
o del comercio o en profesiones, oficios o -
trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser -
suficientes para satisfacer las necesidades
normales de un jefe de familia, en el órden
material, social y cultural y para proveer -
la educación obligatoria de los hijos. Los -
salarios mínimos profesionales se fijarán --
considerando además, las condiciones de las
distintas actividades industriales y comer-
ciales.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisio-
nes Regionales, integradas con representan-
tes de los trabajadores, de los patronos y
del Gobierno y serán sometidos para su apro-
bación a una Comisión Nacional que se inte-
grará en la misma forma prevista para las Co-
misiones Regionales.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una parti-
cipación de las utilidades de las empresas,
regulada de conformidad con las siguientes -
normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con re-
presentantes de los trabajadores, de los pa-
tronos y del Gobierno, fijará el porcentaje
de utilidades que deba repartirse entre los
trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las inves-
tigaciones y realizará los estudios necesaa-

rios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará, asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir - el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones -- que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo -- pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de

ríos y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará, asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de

tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica,

hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y zonas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, y por último las obligaciones que en materia educativa correspondan a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

C A P I T U L O VI.

COMENTARIOS AL ARTICULO 123.

El Artículo 123 abarca todo un título de nuestra Constitución Política, el Título VI, que se encabeza bajo el rubro DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL. Tal es la importancia, que de inmediato salta a la vista, de lo que pudiera denominarse genéricamente, garantías sociales.

Si tomamos en cuenta que la soberanía nacional de nuestra República reside, esencial y originalmente, en el pueblo y que todo poder público del pueblo dimana y se instituye para beneficio de éste, según lo establecido en el Artículo 39 de nuestra Constitución Política, y, que si es voluntad del pueblo constituirse en una República Representativa, Democrática, Federal, compuesta de Estados Libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos en una Federación establecida según los principios de su Ley Fundamental, como lo regula el Artículo 40 de la propia Constitución, tendremos que reconocer que, bajo el sistema de democracia que se ha dado en el pueblo mexicano, éste, y no otro, habrá de darse las medidas de seguridad para su nacimiento y desarrollo, estableciendo normas de diversa índole, por ejemplo, las de las garantías sociales o de carácter individual y en nuestro caso de estudio, las de carácter

social.

La doctrina constitucionalista imperante en la actual con esa asignación las conoce y estudia y, en consecuencia -- por esa razón, la democracia mexicana, a través del Artículo 123, ha querido garantizar lo concerniente al trabajo y a la previsión social, emanando con posterioridad -- del citado Artículo 123, la ley reglamentaria respectiva, que se conoce con el nombre de Ley Federal del Trabajo.

De esta manera, las leyes que sobre el trabajo deberá expedir el Congreso de la Unión tienen como condición no -- contravenir las bases que sobre el particular consigna el propio Artículo 123 Constitucional y estas disposiciones tendrán como objeto regir entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos especialmente sobre todo contrato de trabajo. El texto de éste párrafo nos parece incompleto, toda vez que es particularizador de personas y objetos, pues se refiere a casos específicos y no generaliza, pero esta cuestión la dejamos a estudios de índole constitucionalista.

Las bases que consigna el Artículo 123, y que no deben -- contravenirse, son las que versan sobre la duración de la jornada máxima, que en todo caso y sin excepción, deberá de ser de ocho horas. Toda disposición que contravenga lo prescrito por la fracción I del citado Artículo 123, se -- tendrá por cláusula no expuesta en los contratos de trabajo, tratándose de los individuales o de los colectivos.

La Fracción II del Artículo 123, versa sobre la duración de la jornada máxima del trabajo nocturno, la que será de siete horas, quedando además, prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para -- los jóvenes menores de dieciséis años, prohibiéndose tam-

bién a unas y a otros el trabajo nocturno industrial, no pudiendo trabajar éstos, las mujeres y los jóvenes de la edad señalada, después de las diez de la noche en los establecimientos comerciales.

Los jóvenes mayores de catorce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas, no pudiendo ser objeto de contrato de trabajo los menores de catorce años, según lo previene la fracción III.

Otra de las bases que por ningún concepto deberán ser contrariadas por la ley reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la Fracción IV, que indica qué, por cada seis días de trabajo, deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos, y tal prescripción merece el siguiente comentario: el trabajador, como persona que es necesario para la buena salud de su organismo descansar después de haber laborado durante un término específico de días, y el Constituyente calculó que para el desgaste ocurrido en el organismo del operario después de seis días, debería de concedérsele, por lo menos, el descanso total de un día.

La Fracción V prescribe que, las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material o considerable y en el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de un día de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato, teniendo, en el período de la lactancia, dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Lo ordenado en esta fracción es digno de encomio y ha destacado en la órbita constitucionalista de las legislaciones más avanzadas

del mundo, el criterio que privó en el Constituyente al redactar lo relativo al trabajo de las mujeres, que se les confirió a éstas, no como una dádiva, sino como una exigencia de su derecho, en otras palabras, lo prescrito en la fracción V era lo mínimo que el legislador tenía obligación de preveer.

El salario mínimo que debe disfrutar el trabajador, tiene que ser el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. La cuestión del salario mínimo ha sido y seguirá siendo motivo de fundados o infundados ataques, pero, no obstante, el constituyente quiso establecer esta base fundamental, para que el trabajador disfrutara cuando menos de la percepción de un salario que le garantizara la subsistencia de él y de los miembros de su familia, tomando en cuenta el decoro que en su vida todo ser tiene derecho a observar, así como los gastos relativos a su educación y la de sus hijos y más aún las erogaciones suficientes para que el obrero disfrutara de placeres considerados como honestos en unión de los miembros integrantes de su familia, siendo la Fracción VI del Artículo 123 Constitucional la que estatuye como base esencial en las relaciones obrero-patronales, esta del salario mínimo, pero como ya hemos dicho, tal cuestión se ha prestado a debate desde su origen y seguramente seguirá combatiéndose, sea en forma legal o extralegal. Además de haber establecido el Constituyente del 17 lo relativo al salario mínimo, en la misma Fracción VI, indica que en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tienen derecho a una participación en las utilidades, la que será regulada como indica la Fracción IX, misma que a la vez señala, que para la fijación del tipo del salario mínimo, y

de la participación de utilidades se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que funcione en cada Estado. Como puede verse, el legislador de Querétaro, no únicamente estableció la fijación de un salario mínimo, que en todo caso es necesario determinar, sino que además, previó que para el mejor desenvolvimiento de las relaciones obrero-patronales y protegiendo en esto más a la clase considerada como débil en esta relación, o sea la laborante, dió cabida a lo que acordó en llamar participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas susceptibles de ello, teniendo razón, puesto que los bienes que provienen de una industria se obtienen, tanto del capital como del trabajo y no era -- justo que el capital invertido en una industria determinada, recabara intereses a favor de su propietario, sino que también el trabajo debe recabar en su interés, beneficios debidos al proceso de producción.

Uno de los éxitos que sin duda alguna ha conquistado para sí el Constituyente de 1917, se debió a la redacción de la Fracción VII del Artículo 123, porque en ella fijó el postulado que ahora ya es universal y que inclusive la Organización Internacional del Trabajo tomó para que en las legislaciones laborales de todos los países se -- inscribiera como obligatoria en los contratos de trabajo. Tal es el apotegma que reza: PARA UN TRABAJO IGUAL DEBE CORRESPONDER SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA SEXO NI NACIONALIDAD. Lo anterior en la actualidad y refiriéndose se a las relaciones obrero-patronales ya es moneda del - curso legal, pero cuando en 1917 el Congreso Constituyente estableció lo ordenado en la mencionada fracción, fué como un grito que hizo resonancia extraordinaria, aún en las legislaciones de países avanzados en esta materia, - porque liquidaba para siempre las injusticias que se ha-

cion a las personas, por motivo de su sexo o razón de su nacionalidad. En México, por ejemplo, en el caso de los trabajadores del petróleo, se establecían distintos salarios para los trabajadores extranjeros que desarrollaban idéntico trabajo en calidad e intensidad, que a los trabajadores mexicanos.

Que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento, es lo que prescribe la Fracción VIII, y cualquier contravención a lo ordenado en ésta, es cláusula nula en los contratos de trabajo.

Durante el porfiriato se acostumbraba pagar a los jornaleros en las tiendas de raya, lugar en donde les hacían las cuentas del gran capitán, quedando el trabajador endeudado a tal grado, que pasaba a formar parte del inventario de la tienda, y, en algunas circunstancias su deuda alcanzaba a la generación siguiente de familiares. --
Queriendo remediar esta situación, que en algunos lugares de México perduró hasta el año de 1910, el constituyente estableció en la Fracción X del Artículo 123, que el salario debería pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías o vales o cualquier otro signo representativo con que se pretendiera substituir la moneda.

En la Fracción XI se habla de la jornada extraordinaria y se establece que en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, quedando prohibido a los menores de dieciséis años y a las mujeres de cualquier edad esta clase de trabajo.

Otra de las muestras del sentido humanitario que privó en la elaboración de las Fracciones del Artículo 123, es

la que se refiere a: En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; pudiendo cobrar por el alquiler de éstas, rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas, debiendo establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad, hechos o circunstancias que -- consigna de manera clara la Fracción XII.

En la Fracción XIII se prescribe que en los centros de -- trabajo que tengan una población que exceda los doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno -- que no será, en ningún caso, menor de cinco mil metros -- cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos, quedando prohibido en to do centro de trabajo el establecimiento de expendios de -- bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar. Esta medida tiende a evitar que el trabajador invierta parte o la totalidad de su salario en la adquisición de bebidas -- alcohólicas, así como también procura evitarle que dis--- traiga dinero de su raya en diversiones de carácter alea- torio.

Hasta antes de que se promulgara la Constitución de Queré- taro, el patrón era relevado de toda responsabilidad que proviniera de los riesgos o enfermedades que con motivo -- del trabajo sufriera el operario.

Lo anterior sucedía debido a la carencia absoluta de ga- rantías sociales, las que en su oportunidad fueron decre- tadas o establecidas en favor de la clase laborante en la Fracción XIV, al decir que, los empresarios serían respon- sables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades

profesionales de los trabajadores sufridas con motivo ó en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecutaren, - debiendo pagar, por lo tanto, la indemnización correspondiente, según que hubiere traído como consecuencia la -- muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar.

La responsabilidad subsistiría aún en el caso de que el patrono contratara el trabajo por conducto de un intermediario; razón, esta última para que el empresario no evadiera la responsabilidad del caso amparándose a la sombra de un tercero.

La Fracción XV nos habla de las obligaciones que el patrón tiene para observar en las instalaciones de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad; así como también las de adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes. Las prescripciones -- consignadas en esta fracción, son necesarias e indispensables para que el operario tenga en el desarrollo de su labor el máximo de garantías que preserven su vida y su salud.

Someramente diremos que lo ordenado por el Constituyente de Querétaro en el Artículo 123 a que se refieren las -- fracciones que van de la primera a la décima quinta inclusive, establecen medidas de garantía social mínima -- que deben observarse lo mejor posible para beneficio indiscutible de las relaciones obrero-patronales; ya que - de otro modo, la carencia de obligaciones contenidas en las fracciones mencionadas, traería como consecuencia la desigualdad en este tipo de relación. Hacemos destacar esta circunstancia porque la siguiente clase de mandamientos consignados en las fracciones XVI, XVII, XVIII, y XIX estatuyen medidas proteccionistas en favor de gru-

pos, trátase de los trabajadores o de los patronos. La Fracción XVI del Artículo 123 prevé que tanto los obreros como los empresarios tienen el derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando para el efecto, sindicatos, asociaciones profesionales, etc., el legislador fundamenta la creación de corporaciones que sirvan como medio para que los trabajadores o los patronos se asocien en defensa de sus respectivos intereses, constituyendo para ello asociaciones profesionales y proteccionistas adecuadas.

Independientemente de que el derecho del trabajo sea o haya sido considerado por algunos tratadista como un derecho de clase, la verdad es que el Derecho Laboral tiene como finalidad suprema la de fijar, de manera contundente quien es el trabajador y quiénes son los patronos sujetos mediante los que se establece o habrá de establecerse la relación de trabajo, que a su vez, tendrá que efectuar los distingos, justificados o no, del caso; y esta es la razón en la que el Constituyente fundamentó legalmente la posibilidad incuestionable de que los trabajadores y los patronos formaran asociaciones de carácter profesional.

En consecuencia, de la legislación sancionada por la Fracción XVI, en la Fracción XVII el Artículo 123 habla de que las leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros. Las huelgas a que se refiere esta fracción consisten, dicho de manera elemental, en la suspensión de las labores que lleva a cabo la parte obrera; en tanto que los paros, son la suspensión de las labores por parte de los patronos.

Tanto las huelgas como los paros son armas que la legislación constitucional ha dado para que los trabajadores

y los empresarios, respectivamente, defiendan sus intereses, que no son otros que los de clase, haciéndose resaltar una vez más, la naturaleza clasista del derecho laboral que, como ningún otro derecho, separa en dos clases totalmente diferenciadas o peculiares a los miembros de la sociedad que forzosamente se ven en la necesidad de relacionarse mediante el vínculo que constituye el contrato de trabajo. No obstante esto, tanto las huelgas como los paros deben tener como finalidad un objeto lícito y este objeto es la ley que lo prevé y regula en los Artículos 259 al 276 inclusive, por lo que hace a la huelga y del 277 al 283 inclusive, respecto a los paros.

Las Fracciones XVIII y XIX habla, la primera, acerca de la licitud de las huelgas, y la segunda indica lo que es considerado como lícito en los paros. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital; en tanto que los paros serán declarados lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable. En ambos casos, la licitud de éstos deberá ser decretada por las autoridades competentes, que no son otras que las que con tal carácter indica la Ley Federal del Trabajo.

Para la mejor comprensión de nuestro estudio, habremos de considerar conjuntamente lo ordenado por las fracciones XX y XXI del Artículo 123, porque en estas el Constituyente plasmó de manera sui-generis, la organización de los tribunales del trabajo que funcionan en México; prescribiendo la Fracción XX, que las diferencias o conflictos que se originaran entre el capital y el trabajo, se sujetarían a la definición de una Junta de Conciliación y Arbitraje, la que estaría formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

La simple lectura de lo dispuesto en esta fracción nos da una idea nítida que hace fácil la comprensión de la constitución de los organismos especializados que conocerán de todos y cada uno de los conflictos suscitados o que se susciten entre los dos factores de la producción, capital y trabajo, y que éstos, los Tribunales del Trabajo, tendrían en lo sucesivo jurisdicción propia para resolver tales conflictos.

Vista así la constitución y el funcionamiento de los Tribunales del Trabajo, tenemos que considerar la pregunta siguiente: ¿Serán los Tribunales Laborales de aquellos que se denominan especiales?, Nó, incuestionablemente, porque la Constitución de 1917 abolió esta categoría de tribunales en los que en nombre de la justicia se cometían tantas injusticias y al respecto, en la parte relativa del Artículo 13 de la misma, se estableció que "nadie puede ser juzgado por leyes privativas, ni por tribunales especiales". Invocada la disposición legal anterior, concluimos que los tribunales encargados para la dilucidación litigosa de los conflictos obrero-patronales no son tribunales especiales. Pero, entonces ¿Qué clase de tribunales serán los del trabajo si no son especiales ni tampoco pertenecen a la jurisdicción común?, pues bien, tales tribunales, en la más pura interpretación que puede hacerse del criterio que alentó al Constituyente de Querétaro al configurarnos con jurisdicción propia y peculiar, puede decirse que son Tribunales de Equidad y Tribunales de Derecho por la siguiente razón legal y humana; Montesquieu, en su fascinante obra "El Espíritu de las Leyes", divorció el derecho de la realidad social al hablar de dos poderes, el legislativo y el judicial; y son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que vienen, como lo hace notar Rodolfo Cepeda Villárreal en su libro Segundo Curso de Derecho del Trabajo, a encarnar -

la unión entre aquellos poderes; siendo trascendental e incuestionable que el Artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, únicamente contienen un mínimo de derechos en favor de los trabajadores y, consecuentemente, las Juntas pueden y deben mejorar esas condiciones de trabajo en la medida que lo permitan los derechos del capital. De aquí que esto venga a esclarecer por qué las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean no únicamente Tribunales de Derecho, sino también de Equidad.

Pese a lo predicho, la especulación que se hizo en torno a la naturaleza jurídica de las Juntas, dividió a los trabajadores en dos bandos antagónicos, sosteniendo uno de ellos que los tribunales laborales eran de derecho exclusivamente y la otra de las facciones en pugna, afirmaba que las Juntas eran de Equidad únicamente. Las dos partes tenían algo de razón porque los tribunales del trabajo son de derecho en cuanto a que su establecimiento legal está previsto en un precepto constitucional, Artículo 123, fracciones XX y XXI, y son de equidad, por lo que deben de buscar la justicia no en la ley sino en la conciencia, así como en las necesidades sociales, armonizando equitativamente los derechos e intereses del capital con los del trabajo.

La idea que seguramente tuvo el Constituyente del 17 al determinar la naturaleza jurídica de las Juntas, lo hacen aparecer en el mundo de las leyes como aquél de posición más avanzada respecto a la conformación jurídica de tales organismos jurisdiccionales; atendiendo el criterio del legislador al crear los Tribunales de Trabajo a un antecedente filosófico, mismo que Savigny en su libro "De la Vocación de Nuestro Siglo para la Legislación y la Ciencia del Derecho", nos lo hizo saber hace ya tiempo, diciendo al respecto, que en los orígenes de los pueblos

no existen jueces de derecho sino de equidad, hombres -- que buscan la regla para el caso concreto, sin más preocupación que satisfacer las aspiraciones colectivas de justicia, es decir, sin que crearan el derecho, tan solo buscaban entre las prácticas del pueblo. Más adelante el tratadista aludido expresa, que fué la Revolución Francesa con su codificación, la que instituyó los jueces de derecho; a partir de entonces, según Savigny, los juzgadores deben someterse a la ley, sin que de ello dependa y sin que les importen las prácticas del pueblo, que no conocen ni les importa conocer; actualmente, dice Savigny, en la práctica y por regla general, sólo existen doctrinas que, absolutamente apartadas de la realidad social, sólo sirven para justificar injusticias.

Como pueda apreciarse a simple vista, el constituyente de Querétaro atendió seguramente a la especulación que sobre el particular consideró Savigny, tal vez ignorándolo, pero no obstante, la actitud que asumió el legislador fué de lo más ecuanime puesto que a los Tribunales Laborales les dió naturaleza jurídica proveniente, por una parte, del derecho y, por otra, de la equidad, logrando con este hibridismo concederlas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje naturaleza jurídica peculiar, y procurando en lo más posible desarticularlas del laberinto cretense en que está encerrado el rito procesal de la legislación común; naciendo las Juntas para establecer la íntima relación entre la justicia y la vida y liberando a los jueces a la realidad social, de los códigos rígidos que los encarcelaban. Rodolfo Cepeda Villarreal nos dice que el nombre de la institución no importa, lo interesante es que el nuevo derecho, el Derecho del Trabajo, exigía la constitución de un nuevo organismo que se encargara de la resolución del problema de la justicia obrera, en su totalidad, no para una clase de conflictos, sino para todos en general; pues si bien pueden diferenciarse entre sí, los conflictos individuales y colec-

tivos, los jurídicos y económicos, lo cierto es que integran una unidad: la oposición entre los intereses del capital con los del trabajo y que para resolverlo de nada serviría que las Juntas conocieran sólo de los conflictos colectivos o económicos, si la justicia del caso concreto vuelve a los jueces de derecho. Antes de continuar adelante, es necesario determinar el concepto moderno de equidad, comprendiendo por tal vocablo, la justicia, que, tomando en cuenta siempre a la ley, busca el entendimiento de las partes en la conciencia y en las necesidades sociales; o en otras palabras, como nos lo hace saber el maestro Cepeda Villarreal, que aún cuando procura el arreglo conciliatorio de las partes, de acuerdo con las necesidades del momento, no por ello desconoce la ley. Este criterio que se emplea al definir contemporáneamente la equidad, quizá no supere al de misma definición que Aristóteles, en su *Ética a Nicómano*, Libro Quinto, Capítulo X, dá al expresar, que la naturaleza de la equidad es la corrección de la ley en lo que carezca, debido a su universalidad; pero si nos otorga a cambio la idea clara que de tal concepto en la actualidad se tiene y hace más palpable la naturaleza humanista que priva en los Tribunales del Trabajo.

Lo anterior se expone porque los jueces de derecho no entendiendo así el término de equidad, se sometieron incondicionalmente a la ley, constriñendo su función más que a la justicia, a la legalidad. Surgió entonces, dice Cepeda Villarreal, el nuevo concepto de equidad en el derecho moderno, como la justicia que si bien considera a la ley, busca el entendimiento de las partes en la conciencia, y en las necesidades sociales, originando así, las jurisdicciones legales y de equidad. No la subordinación íntegra a la ley, sino que también a la investigación de las condiciones vitales; siendo pues, las jurisdicciones del nue

vo derecho, un nuevo tipo de creación del derecho cuando dictan una sentencia colectiva y de aplicación del derecho cuando resuelven conflictos individuales.

La Fracción XXI del Artículo 123 constitucional prescribía, que si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se daría por terminado el contrato de trabajo y quedaría obligado a indemnizar al obrero con el importe de --- tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resultara del conflicto. Esta fracción fué modificada y actualmente la misma establece lo que podríamos llamar reinstalación forzosa, hecho al que en su oportunidad habremos de referirnos.

Los trabajadores tienen, por mandato expreso de la Constitución, acciones que pueden ejercitar en contra de su patrono, tendiendo así que, si el patrón despide a un obrero sin causa justificada, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, quedando igualmente obligado el patrón cuando el obrero se retire del --- servicio por falta de providad de parte de ésta, o por recibir malos tratos por parte del patrón. La facultad a que nos hemos referido se encuentra consignada en la fracción XXII del Artículo 123, y debido a la reforma --- que sufrió, las acciones conferidas al trabajador que de ella nazcan se traducen, en la última instancia, en la --- reinstalación forzosa a que nos hemos referido.

Siendo el salario del operario la única fuente de ingresos con que cuenta para su sostenimiento y el de su familia, el legislador previó en la Fracción XXIII, que cuando se tratara de los créditos en favor de los trabajado-

res por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, éstos tendrían preferencia sobre -- cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra. Lo ordenado en esta fracción salvaguarda los intereses -- económicos de la clase obrera y evita con esto que los créditos de los trabajadores sean relagados a último tér -- mino en los concursos ficticios o en las quiebras fraudu -- lentas, no siendo necesario que los tales créditos con -- cursen en cualesquiera de estas figuras legales.

La Fracción XXIV, habla de las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos y nos dice ésta, -- que las mismas solo serán exigibles al trabajador, no pu -- diendo hacerlas efectivas a los miembros de su familia. No obstante lo dicho, la disposición legal invocada agre -- ga que las mencionadas deudas que contraiga el obrero no rebazarán, al exigírsele su pago, de la cantidad exaden -- te del sueldo de éste en un mes.

La libertad para trabajar en lo que se desee, que sea lí -- cito, sería nugatorio a todo derecho si no se establecie -- ran medidas tendientes a buscar las fuentes de trabajo a donde pudiera ingresarse y por esa razón, la Fracción -- XXV, ordena que el servicio para la colocación de los -- trabajadores será gratuito, debiéndose efectuar la misma por conducto de bolsas de trabajo, o por cualquiera otra institución oficial o particular.

La Fracción XXVI trata de los contratos de trabajo cele -- brados entre mexicanos y los empresarios extranjeros, in -- dicando que los referidos contratos deberán ser legaliza -- dos por la autoridad municipal competente y visados por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que -- ir, especificándose, además de las cláusulas ordinarias, que los gastos de la repatriación quedarán a cargo del -- empresario contratante.

Sin duda alguna, la Fracción XXVII es de las prescripciones legales más avanzadas en la esfera de las garantías sociales que nuestra Revolución conquistó y que generosamente confirió a la clase obrera, ya que en la misma sanciona como condiciones nulas y sin obligación para los contrayentes, aunque se expresen en el contrato, las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. Con este enunciado se acabó para siempre con la espoleación desmedida que en su favor hacían los empresarios a costa del trabajador, al hacerlos laborar jornadas no dignas de un ser humano, sino propias de bestias, degradándolos en su condición de personas, más aún cuando el trabajo requería supremo esfuerzo físico. Otra de las cláusulas que se considerará nula, es la que fije un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, queriendo decir con esto el legislador, que el salario debe tener como peculiaridad la de abarcar con su monto la satisfacción de las necesidades económicas más apremiantes del asalariado, relacionándose con la disposición anterior, - la consistente en que al trabajador deberá de cibirse le el jornal en plazo que no sea mayor de una semana. El lugar donde debe efectuarse el pago de salarios será aquel que sea distinto a los de recreo, fondas, cafés, tabernas, cantinas, etc., a no ser que se trate de empleados que laboren en dichos sitios, logrando esta prescripción evitar que el operario distraiga su salario en tales centros de discipación. Será cláusula nula también, la que entraña como obligación directa o indirecta adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; además de que por otra parte, se nulificará la cláusula que estipule retener el salario por concepto de multa y, por último, las que constituyam renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato (gastos a costas), o por despedirse de la obra.

No obstante lo anteriormente dicho, se considerarán nu las las cláusulas que impliquen renuncia por parte del trabajador de algún derecho consagrado a su favor en las leyes de protección y auxilio respectivas.

En su oportunidad el legislador dictará las leyes que determinen los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, tal es el objeto que persigue la Fracción XXVIII del Artículo 123, y agrega que serán inalienables, no pudiendo sujetarse a gravámenes reales ni embargos, siendo transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

Nuestro Constituyente del 17 se adelantó en dos años a la legislación alemana denominada de Weimar, en relación al Capítulo de Seguridad Social, pues la Fracción XXIX del Artículo 123 de la Constitución Queretana estableció que se consideraría de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, misma que comprendería, entre otras cosas, seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes; considerando así mismo como de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénic-s, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, prescripción que encontramos consignada en la Fracción XXX.

El colofón legal a esta serie de disposiciones jurídicas, se encuentra radicado en la Fracción XXXI, establece

ciendo que la aplicación de las leyes del trabajo corresponderá a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, salvo las de competencia exclusiva de las autoridades federales, señalando como tales las - relativas a la industria Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera, etc., y recalcando que las empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal o de - empresas que ejecuten trabajos en zonas federales, queda rán sujetas también a la jurisdicción federal.

SEGUNDA PARTE

LA LEY FEDERAL DEL TRABAA
JO DE 1931.

CAPITULO VII.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Con fecha de 18 de Agosto de 1931 fué promulgada la Ley Federal del Trabajo, misma que a través de los años ha tenido que sufrir algunas modificaciones; pero en el fondo se ha mantenido vertical en cuanto a su objetivo y ello se debe a que proviene de una disposición legal que en nuestro medio se ha vuelto inamovible porque trata de alcanzar en todo tiempo el horizonte arcaico de la justicia y la equidad, exigiendo siempre la humanización en las relaciones de los dos factores de la producción.

Esta Ley cuenta con 685 artículos, y de 14 transitorios distribuidos los primeros en once capítulos relativos a las dos divisiones de todo derecho vigente, o sea, la substantiva y la adjetiva o procesal. La circunstancia consiste en haber mezclado disposiciones de carácter meramente sustantivo con la índole puramente procesal ha hecho que los tratadistas efectúen la crítica correspondiente, pues es de elemental lógica el haber separado las normas de un carácter similar de las de aquellas que versen sobre otras cuestiones; no obstante la crítica que se ha dejado sentir sobre la redacción de la Ley Federal del Trabajo, pudiéramos decir que ésta no tiene importancia concretándonos exclusivamente a hacer notar este hecho. Así tenemos que en el Título Primero el le-

gislador reglamentario fijó las disposiciones generales; en el segundo de los Títulos, habló del contratos de -- trabajo; en el Tercero, al contrato de aprendizaje; de los Sindicatos, en el Cuarto; de las coaliciones, huelgas y paros en el quinto; riesgos profesionales en el -- sexto; estatuyendo prescripciones en el séptimo; autoridades de trabajo en el octavo, y sus competencias; en el noveno, las reglas de procedimiento ante las juntas; en el décimo, se habla de las responsabilidades y en el Título undécimo, se establecen las sanciones.

Ahora bien, con el objeto de hacer un comentario más amplio acerca de los títulos que contiene nuestra Ley Laboral, es preciso que nos refiramos a los artículos que estos contienen, viendo así que el primero de ellos sanciona que la Ley es de observancia general en toda la República, o sea que la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional es única para todo el territorio nacional y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales, en las hipótesis que la misma establece.

El Artículo 3o. versa sobre lo que por trabajador debe entenderse y al respecto dice que trabajador es toda -- persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de -- trabajo. De la definición de trabajador se desprende -- que para serlo es preciso prestar en primer lugar un -- servicio a otra persona y que este servicio debe de ser material, intelectual o de ambos géneros, concretamente, trabajador que presta un servicio de cualquier índole a otra, mediante un contrato de trabajo. Desgraciadamente la definición que nos da la ley no fué muy afortunada, aparentemente, porque en sí es incompleta y para que surta efectos de definición es necesario relacionarla con --

la que prescribe acerca del contrato de trabajo, remitiéndonos a lo establecido en su artículo 17 del mismo, que corresponde a un título distinto del de disposiciones generales, puesto que está encuadrado en el segundo de los mismos, que habla del contrato de trabajo; no obstante ello, lo que se debe entender por contrato individual de trabajo en lo que al respecto transcribo: Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida. Luego pues, para que una persona sea considerada como trabajador es necesario que preste a otra un servicio material o intelectual, mediando a su vez entre las mismas un contrato de trabajo del que se desprenden los cuatro elementos siguientes:

Primero:	Dirección
Segundo:	Dependencia
Tercero:	Servicio Personal
Cuarto:	Retribución.

Teniendo presente el concepto de trabajador, nos es más fácil entender el de patrón, que es al que se refiere el artículo 4o. de nuestra ley, que expresa: patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. El trabajador en todo caso, por lógica, tiene que ser persona física, pero el patrón puede ser persona física o moral, y en lugar de prestar sus servicios, como lo hace el trabajador, los recibe de otra persona, mediando siempre el contrato de trabajo el que por haber sido ya tratado no es necesario mencionar nuevamente. Además, según el artículo 4o. de la Ley, se considerarán representantes de los patrones los directores, gerentes administradores, capitanes de barco, y todas las

personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración. Lo citado en último término es para los efectos de que los trabajadores no vean violados sus derechos como tales ante terceros que a nombre del patrón contraten sus servicios, razón por demás explicable.

El Artículo 5o. de la Ley Laboral nos habla del intermediario que por ser obvio no considero en esta ocasión.

La libertad del trabajo es condición indispensable para que las relaciones obrero-patronales se establezcan con la mayor armonía posible y con esa virtud, nadie podrá impedir el trabajo a los demás, según prescripción del artículo 6o., ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícitos. El coto a esta libertad de trabajo, solamente puede ser reducida e inclusive nugatoria, cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, situación en la cual deberá la autoridad competente dictar resolución conforme a la ley.

En el artículo 7o de la Ley Federal del Trabajo, se indica cuándo se atacan los derechos de terceros y señala los casos correspondientes.

De la violación de los derechos de la sociedad nos habla el artículo 8o. haciéndose consistir la ofensa a tales derechos, cuando habiendo sido declarada una huelga en los términos de ley, se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse obtenido resolución en el conflicto huelguístico; y también, cuando habiendo sido declarada una huelga lícita, los obreros de la minoría pretenden reanudar sus labores o sigan trabajando.

Con el objeto de proteger a los nacionales y que estos sean ocupados en las fuentes de trabajo establecidas dentro de la República Mexicana, la ley prescribe en su artículo 9o., que en toda empresa el patrón no podrá emplear menos del 90% de trabajadores mexicanos a menos que la Junta de Conciliación y Arbitraje lo autorice; pero tratándose únicamente de técnicos y efectuándose esta reducción de manera temporal. En todo caso, cuando los nacionales sean desplazados por los extranjeros, no podrá hacerse en el pago de salarios distinción por razón de nacionalidad.

El Artículo 10o. establece que en cada empresa las ordenes o instrucciones que se dirijan a los trabajadores, en todo caso y sin excepción, serán ocupados por individuos que conozcan nuestro idioma y en el caso de los médicos al servicio de las empresas, siempre deberán ser mexicanos.

La disposición contenida en el Artículo 11o. de nuestra Ley reglamentaria indica que a ninguna persona se le coartará la libertad de ejercer el comercio en los centros de trabajo; pero en el ejercicio de esta libertad, quedará sujeta a las disposiciones que al respecto establezcan los reglamentos expedidos, por la autoridad competente; quedando prohibido en los centros de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas alcohólicas, de casas de juego de azar, etc., en el No. 12, no se puede prohibir el libre tránsito por carreteras o caminos que conduzcan al centro de trabajo, a nadie que haga uso de ellas. En el Artículo 13, estando en obligación el ejecutivo de la Unión y demás autoridades para establecer agencias de colocaciones gratuitas, que funcionarán de acuerdo con los reglamentos expedidos Artículo 14, no siendo renunciables las dispo-

siciones que la Ley Federal del Trabajo que en los casos no previstos en la misma y en su defecto, por los principios que se derivan de la ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen, y por la equidad.

Hacemos notar que la equidad en el derecho del trabajo - fué aceptada como fuente indirecta por nuestro legislador y no como en otras legislaciones que la consideran - fuente directa.

El Título Segundo de la ley laboral lleva como rubro el de contrato de trabajo, teniendo así que el Artículo 17 trata del contrato individual del trabajo, y el Artículo 42 del Contrato Colectivo, A reserva de que en contrato de trabajo sea desarrollado más adelante dedicándole un capítulo para los efectos que perseguimos en esta parte, contrato de trabajo, es lo que comentaremos, y se puede manifestar individualmente en dos formas, Individual y Colectiva. Será individual el contrato que tenga como objeto la prestación de servicios de una persona a otra bajo su dirección y dependencia, debiendo ser personal en todo caso y mediante una retribución -- convenida. De esta definición que dá la ley, como ya expusimos con anterioridad, se derivan cuatro elementos los que a saber son: Dirección, es decir, que la persona que presta a otra un servicio tiene obligación de atender a la dirección que aquella le impone para realizar debidamente el trabajo material del contrato; dependencia, que como ya explicamos, es de naturaleza jurídica y no económica, debiendo entenderse por tal que el patrón tiene una facultad jurídica de mando que puede hacer efectiva el trabajador y que éste, el trabajador, debe acatar jurídicamente hablando; tercero, servicio personal, lo que quiere decir que el trabajador debe -- prestar en todo momento un servicio personal que se tra

duce en última instancia de sí mismo y no de otra persona. No puede haber contrato de trabajo entre un sujeto que le preste a otro sus servicios por mediación de interpósita persona, tratándose en esta hipótesis de un mandatorio de aquel, encontrándonos en este caso con un contrato diverso del de trabajo; cuarto, retribución convenida, en otras palabras, para que un contrato sea considerado como de trabajo, debe de estipular una retribución, llámese salario, sueldo, etc., pero siempre se efectuará la misma cuando esté de por medio el referido contrato de trabajo, no pudiendo ser gratuita nunca la prestación de servicios laborales.

Visto a groso modo el contrato individual de trabajo, queda por tratar lo concerniente al contrato colectivo al que se refiere el Artículo 42 de nuestra Ley Federal de Trabajo, el que indica que Contrato Colectivo de Trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo; teniendo así, que la ley observa que hay contrato colectivo de trabajo cuando se celebra un convenio entre un sindicato o varios y un patrón, de lo que se colige que, para que exista dicho contrato siempre es necesario que el sindicato de trabajadores sea una de las partes contratantes, no exigiendo lo mismo a la otra, la patronal, puesto que puede ser un patrón en lo particular, o varios, que esta última condición no le importa al legislador reglamentario que se dé. El convenio aludido tendrá como finalidad establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo.

Leyéndose entre líneas del texto que contiene las disposiciones legales a que se refieren los artículos 17 y 42 del Código Laboral, podemos concluir de la siguiente manera: En el contrato individual de trabajo es preciso --

que la persona que presta a otra un servicio debe ser física, nunca de las consideradas incorrectamente por la ley como morales, pudiendo celebrarse el mencionado contrato individual, como su nombre lo indica, entre un trabajador en lo particular, y un patrón también en lo particular, destacándose los cuatro elementos mencionados; esto no sucede con el contrato colectivo, puesto que, como ya expresamos, en este último es necesario que el sujeto prestador del servicio sea en todo tiempo forzosamente un sindicato de trabajadores.

Continuando con nuestro estudio del Título Segundo, que la ley inexplicablemente denomina en forma genérica, DEL CONTRATO DE TRABAJO, referimos que éste tiene además de los dos tipos de contrato, un Capítulo III que habla de las horas de trabajo y de los descansos legales, estableciendo en sus artículos del 68 en adelante, hasta el 83, medidas hipotéticas para la prevención correspondiente.

Las medidas que deben de tomarse en cuenta para determinar lo que por salario es necesario entender, así como su establecimiento y regulación, las encontramos bajo lo ordenado en el Capítulo IV del Título Segundo, hecho que motiva en muchas ocasiones confusión, no obstante que el salario sea, como lo es, la retribución al trabajo desplegado por el portador de servicios, elemento este último del contrato de trabajo. El Capítulo IV se complementa por lo dispuesto en el Capítulo V del mismo Título, refiriéndose el Capítulo VI al Reglamento Interior del Trabajo del cual, en su oportunidad nos ocuparemos.

Así seguimos observando que la ley en los capitulares subsecuentes de su Título Segundo, sigue prescribiendo disposiciones legales que versan sobre los asuntos más variados; el VII alude al contrato de las mujeres y de los menores de edad, los capítulos VIII y IX nos hablan-

de las obligaciones de los patrones y de los trabajadores respectivamente, los Capítulos del X al XIII se refieren a la modificación de los contratos de trabajo, a la suspensión de los mismos, a la rescisión y terminación de éstos en el orden que corresponde a cada uno de ellos. Por último, los Capítulos que van del XVI al --- XVIII inclusive, especifican las reglas que deben de observarse en relación al trabajo de los domésticos, ferroviarios, etc.

El contrato de Aprendizaje abarca todo un Título, el -- Tercero, que incluye a los Artículos del 218 al 231 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo relativo a sindicatos es tratado por el legislador - reglamentario en el Título Cuarto del Código Laboral, - concretándonos nosotros por el momento a afectar la cita del caso; pero más adelante y con la amplitud que se requiera especularemos sobre ello, puesto que en esta - parte únicamente estamos realizando un somero cotejo de la Ley del Trabajo.

Sin tratar de restar importancia a las prescripciones - contenidas en los Títulos Quinto, Sexto y Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, nos hemos permitido abordar lo ordenado por el Título Octavo del mismo ordenamiento, - mirando que este versa sobre las autoridades del Trabajo, así como de su competencia. Saber a qué autoridades compete la aplicabilidad del Derecho Obrero, es fundamental, y ésa razón es la que tuvo en cuenta el legislador reglamentario al elaborar la ley que las consigna diciéndonos al respecto que compete la aplicación de -- las disposiciones de ésta ley, primero, a las Juntas Municipales de Conciliación; segundo, a las Centrales de Conciliación y Arbitraje; tercero, a las Federales de - Conciliación; cuarto, a la Federal de Conciliación y Ar

bitraje; quinto, a los Inspectores del Trabajo; sexto, a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; séptimo a la Secretaría de Educación Pública, que actúa elaborando entre otras cosas, planes para la enseñanza básica de los menores que llegan a ser considerados como trabajadores por la Ley Federal del Trabajo; octavo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; noveno, los Departamentos y Direcciones del Trabajo en las Entidades Federativas; décimo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; undécimo, la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades; y, décimo segundo, las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.

Indicadas como lo han sido las autoridades del trabajo, vamos a continuación a ocuparnos de las cuestiones de competencia que específicamente nuestra ley consigna observando de inmediato que el legislador reglamentario simplificó hasta donde fué posible, las relacionadas con las mismas. Basta leer lo que al respecto consigna el Artículo 429 de la ley para que nos percatemos de lo expresado, toda vez que éste dice que será competente para conocer de los conflictos laborales la Junta, en primer término, la del lugar de ejecución del trabajo; segundo la del domicilio del demandado si son varios los designados para la ejecución del trabajo; tercero, la del lugar donde se celebre el contrato si el demandado no tiene domicilio propio o fijo o tuviere varios; la cuarta, la de tomar el último domicilio del demandado en caso de ausencia legalmente comprobada; y en la quinta situación, la del domicilio del demandado, tratándose de conflictos de patronos o de trabajadores entre sí, por motivo, obviamente del trabajo.

Los medios que la ley señala como válidos para hacer efectivas las cuestiones competenciales, son los más sen

cillos y expeditos para la pronta realización de la justicia obrera siendo estos: la inhibitoria y la declinatoria, vías o caminos que no presentan problema alguno para quien se sirve de ellos.

Pasando a referirnos al procedimiento que debe seguirse ante las Juntas, sean de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, señalaremos que de esto habla el título Noveno del Ordenamiento Laboral a través de los ocho capítulos que lo forman, comensando en el Artículo 440 y terminando en el 448, lo que por razones de método estamos tratando en la segunda parte de esta obra. Para terminar con la breve referencia que hemos hecho al citar el presente capítulo la Ley Federal del Trabajo, agregaremos a lo dicho en su Décimo Capítulo establece las responsabilidades y el Título Undécimo, las sanciones de las que también hacemos referencia y estudio más adelante.

C A P I T U L O VIII.

LAS PARTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Hemos creído oportuno designar con el nombre de parte o partes, a las que intervienen en la relación laboral y - que en todo momento la doctrina más generalizada ha designado con los nombres de trabajador por un lado y patrón por otro.

De lo dicho se desprende que para que exista vínculo en materia de trabajo, siempre es preciso que previamente, haya un trabajador y un patrón, dejando para el derecho procesal todo lo demás que no concierne a los sujetos a que nos hemos referido. Ahora bien, la parte obrera mediante un contrato de trabajo puede constituir uno de los dos puntos de apoyo de toda relación laboral, bien contrayendo obligaciones y derechos de manera individual o bien asumiendo los mismos en forma colectiva, esto último en atención a que el derecho del trabajo tiende a ser masivo y expansionista.

Antes de seguir adelante, con el fin de que se entienda mejor lo que aquí tratamos, aclaramos que estas partes obrera y patronal, pueden tener absoluta concomitancia con las del derecho civil quien las designa con los nombres de actor y demandado, aunque esto ocurre solamente cuando hay litigio entre las mismas.

NATURALEZA JURIDICA DEL CONCEPTO PARTE.

Una vez establecido lo que es parte, en derecho laboral, o sea obreros y empresarios. Vamos a ver su naturaleza jurídica. Este vínculo se radica en los terrenos del derecho y por lo tanto las normas que regulen sus efectos serán necesariamente de naturaleza jurídica; además de que parte es toda persona que contrata a otra deberes y obligaciones correlativos. El constituyente primero, y después el legislador reglamentario tuvieron muy en cuenta indicar cuáles son las partes en la relación de trabajo que no son otras que las que hemos mencionado. Por esta razón, parte será, jurídicamente hablando, el sujeto absorbente de derechos y obligaciones que deriven de un contrato de trabajo.

Dentro de la esfera del derecho, precisamente en la esfera de la Teoría General de las Obligaciones, obvia y lógicamente no todas las personas pueden ser sujetos de derechos y obligaciones; obteniendo así que para la legislación común, sujeto de deberes será aquella persona que reúna los requisitos de ley correspondiente, mismos que expresamente subraya dicha legislación. Pero para el objeto que perseguimos en esta parte de nuestro estudio, nos referiremos exclusivamente a lo que sobre el particular prescribe la Legislación Laboral, citando para el caso las disposiciones que en su parte conducente contienen los Artículo 19 y 20 de la Ley Federal del Trabajo. El Artículo 19 expresa que queda prohibido la utilización del trabajo a los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria. La regla en esta hipótesis es que tajantemente veda el trabajo para los menores que no cuenten aún con catorce años, y por lo que hace a

los mayores de esta edad pero menores de dieciséis años, únicamente se les permitirá laborar cuando hayan cumplido con el requisito consistente en haber concluido sus estudios de primera enseñanza y por excepción, cuando la autoridad correspondiente permita que los menores entre los catorce y dieciséis años laboren será condicionando, su horario de trabajo al de los estudios obligatorios.

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos da la pauta de la obligación que los menores de edad pueden adquirir al celebrar el contrato de trabajo, indicando que éstos deben contar con más de dieciséis años de edad y en esa virtud tener capacidad legal para celebrar contratos individuales de trabajo. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y, a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, pudiendo ser también autorizado el menor por la Junta de Conciliación y Arbitraje, por el inspector del Trabajo o por la autoridad política correspondiente.

La capacidad para celebrar contratos de trabajo que la Ley Laboral establece en favor de los mayores de dieciséis años en su Artículo 20, no los emancipa de la tutela de sus padres, o sea, que éstos últimos no pierden el ejercicio de la patria potestad sobre aquellos.

La capacidad legal a que se refiere el precepto citado a lude exclusivamente a la relación de carácter meramente laboral, pero en ningún caso y por ningún concepto específicamente a la Teoría General de las Obligaciones, no obstante que el derecho del trabajo se generan diversos tipos de obligaciones y derechos en favor o en contra de las partes que intervienen con motivo de una relación obrero-patronal.

Tanto los trabajadores como los empresarios deben de llenar el requisito legal de capacidad para contraer obligaciones y derechos y una vez que se cumplimenta este requisito legal de capacidad, el vínculo laboral tiene validez plena, surtiendo efectos entre ambas partes contratantes, así como también contra terceros.

Por lo que hace a los patronos refiriendonos estrictamente a su capacidad para contratar, la Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional es totalmente omisa, no pudiéndose aplicar las medidas que al respecto, sobre los menores de edad establece la ley para los trabajadores.

Una vez que los factores de la producción, capital y trabajo, se encuentran debidamente representados por los empresarios y los obreros, podemos expresar que el aspecto jurídico de parte ha quedado conformado y de ese momento en adelante las disposiciones que reglamenten sus obligaciones serán en sentido bipartita, quedando constreñido el capital a emular el trabajo devengado y la parte laborante obligada a hacer producir dicho capital.

BIBLIOTECA CENTRAL

U. N. A. M.

C A P I T U L O IX.

EL CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo como ya hemos dicho puede tener - dos formas en su manifestación individual y colectivo. - La Ley Federal del Trabajo consigna en su articulado es- tos dos tipos de contrato, porque son expresiones neces- rias e inevitables para la constitución del derecho labo- ral que en todo momento y actualmente es de naturaleza - expansiva, o absorbente, viendo así que el artículo 17 - de la ley reglamentaria del Artículo 123 establece que - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ES AQUEL POR VIRTUD DEL - CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA, BAJO SU DI- - RECCION Y DEPENDENCIA, UN SERVICIO PERSONAL MEDIANTE UNA - RETRIBUCION CONVENIDA. De dicha definición desprendemos cuatro elementos, dirección, dependencia, servicio perso- nal y retribución convenida.

Por otra prte encontramos que la Ley Laboral, en su artí- culo 42, fija lo que es el contrato colectivo, diciendo que: CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES TODO CONVENIO CELE- - BRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS PATRONALES, CON OBJE- - TO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES, SEGUN LAS CUALES, DEBE - PRESTARSE EL TRABAJO. El elemento esencial para la con- figuración de un contrato colectivo es, según se colige de la definición anterior, la participación del sindica- to de trabajadores o el conjunto de éstos, el o los que a su vez pueden contratar con un solo patrón o con va---

rios; pero esta condición citada en último lugar no es imprescindible para hacer que nazca el susodicho contrato colectivo de trabajo.

De lo expuesto podemos resumir que para que exista contrato de trabajo, sea individual o colectivo, es necesario que haya un acuerdo de voluntades, mismo que debe ser manifestado expresa o tácitamente por los trabajadores de un lado y por los patrones del otro, atendiendo a que sobre el particular ya hemos dejado consignado en otra parte de este trabajo.

El contrato colectivo de trabajo puede ser liso o llano, sin mayor relieve jurídico y es al que se refiere escuetamente el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo. No obstante, el contrato colectivo de trabajo, en nuestra legislación, puede ser declarado como obligatorio, siguiendo para el caso de reglas contenidas en los artículos del 58 al 67 de la ley laboral. Al contrato colectivo obligatorio se le denomina comunmente como contrato-ley, porque surge en virtud de un decreto expedido por el Poder Ejecutivo Federal.

Una vez que hemos descrito someramente lo que es el contrato de trabajo en sus dos aspectos fundamentales, mismos a que alude nuestra legislación vigente respectiva y teniendo en cuenta siempre que el contrato de trabajo es un convenio que genera obligaciones y derechos para las partes que en él intervienen, consistiendo dicho convenio en un acuerdo de voluntades encaminadas para la creación del mismo, queda por el momento estar a lo ordenado expresamente por los artículos 17 y 42 de la Ley Federal del Trabajo, en atención a que nuestro Estado es de los que se consideran como de Derecho, no pudiendo aducirse definiciones diversas a las que consigna la Legislación positiva sobre esta materia fundadas en el uso o la costumbre.

EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Siendo el individual uno de los géneros del contrato de trabajo que la Ley laboral sanciona, con el objeto de dejar debidamente establecido lo que por este debe entenderse, pasaremos a circunscribir los cuatro elementos que el legislador reglamentario para su definición empleó.

Los elementos que configuran la definición del contrato individual del trabajo son: dirección, dependencia, prestación de servicios personales y retribución convenida, teniendo en cuenta que una empresa persigue la obtención de benefactores y que para ello es necesario la conjunción de los dos factores de la producción que clásicamente se conocen con los nombres de capital y trabajo, es obvio que para lograr tal fin, la mencionada empresa tenga que acatar una dirección o directriz que la proyecte hacia la consecución de su cometido; es decir, producir dichos benefactores. En ese sentido la dirección, que es el primer elemento de la definición, debe entenderse, o sea, -- que la referida dirección le es impuesta tanto al capital como al trabajo, y en este caso el obrero debe someterse a la misma. La razón apuntada es indiscutible, puesto que para producir bienes es imprescindible trazar un plan y este plan debe basarse en un método, el que a su vez atiende a una dirección.

En todo tiempo la producción ha cimentado su éxito en la organización más avanzada que al respecto tenga para sí una empresa, Esta organización se debe en gran parte al sistema de dirección con la que la misma cuenta. En consecuencia, la negociación precisa de dicha dirección, -- misma que les es impuesta de hecho jurídicamente a los operarios, los que durante la prestación de sus servicios tienen la obligación que se desprende del debido cumpli-

miento del contrato de trabajo, de acatar y de observar, pues en caso contrario, el empresario tiene la facultad que proviene de la ley de constreñir al citado trabajador para que cumpla con este requisito, y si el obrero insiste en su inobservancia puede serle rescindido el contrato laboral, sin responsabilidad para el patrono.

Así pues, entendida la dirección como un elemento de la definición que el contrato individual de trabajo nos obsequia el Artículo 17 de la Ley Laboral, diremos que esta dirección tiene concomitancia con el segundo elemento que se colige de la definición del contrato y que es el de la dependencia.

El vocablo dependencia quiere expresar: subordinación, sujeción, sometimiento, etc., pero para la ciencia del derecho, especialmente tratándose de la legislación laboral, la dependencia en nuestro medio se ha concebido de dos maneras diferentes, como dependencia económica y como dependencia jurídica.

Cuando la Ley Federal del Trabajo apareció en el año de 1931 en México, el sentido que se le dió a la dependencia como elemento de la definición del contrato individual de trabajo, fué de carácter económico, arguyendo para el efecto los tratadistas, que el trabajador en todo caso y bajo cualquier circunstancia dependía económicamente del patrón; es decir, que dicho patrón tenía la obligación de cubrirle por su trabajo devengado al operario un sueldo, ya que era obvio que el trabajador con el único que contaba en la relación laboral era con el pago de su salario; y cuando se mencionaba algún obrero de la empresa en contra de la cual otro trabajador estaba en litigio, manifestaba que no podía presentarlo en su calidad de testigo al trabajador mencionado, porque éste dependía económicamente de su expatrono. Error, gravísimo

error, ya que la dependencia a que los tratadistas se referían al hacerla aparecer como económica se encontraba muy lejos de la realidad, porque el emolumento que a cambio de sus servicios se le cubre al trabajador, viene a ser el cuarto y el último de los elementos del contrato individual de trabajo, no debiendo por lo tanto entenderse en ese sentido la dependencia que el asalariado soporta por motivo de la relación laboral; sino que más bien la dependencia como elemento de la definición del contrato mencionado, debe y tiene que entenderse como de carácter jurídico. En otras palabras, la dependencia o la subordinación a que esta sujeto el trabajador en una relación laboral se debe de considerar como jurídica porque el operario tiene el deber jurídico de obediencia y el patrón, el poder de mando sobre dicho trabajador.

Lo expuesto atiende fundamentalmente a la más sencilla de las explicaciones. En todo negocio es necesario observar ciertas reglas para que con ellas se obtenga el fin que se persigue; si el empresario ordena a su trabajador que realice determinada tarea, que es importante para la buena relación y marcha de la empresa, y el operario al que se le recomienda la misma se negare a hacerla, esto daría como resultado la insubordinación que reduciría forzosamente en perjuicio del normal desarrollo del negocio.

Tanto en las empresas como en los organismos militares - es incontestable que debe privar un orden; pues bien, en este caso, la dependencia jurídica a que nos referimos - viene a ser la vía más factible para lograrlo.

El tercero de los elementos que se deriva de la definición del contrato individual de trabajo a que alude el Artículo 17 del Código Obrero, es el que consiste en la prestación de servicios personales que el trabajador e--

fectúa hacia su patrón, lo que quiere decir, que, para - que exista contrato de trabajo y que éste sea de naturaleza individual, el servicio debe efectuarse por sí, y - no por interpósita persona al mencionado operario.

En la hipótesis de que el jornalero no prestara personalmente sus servicios al patrón, se estaría en circunstancia diversa de la prevista por la Legislación, en cuanto al contrato de trabajo que la misma sanciona y entonces nos encontraríamos con un contrato de naturaleza, bien - civil o bien mercantil.

La retribución convenida es el cuarto elemento que emana de la definición del contrato individual de trabajo, haciéndose consistir la susodicha retribución en el pago - del estipendio con motivo del trabajo devengado por parte del asalariado.

La remuneración que expresamente sanciona el Artículo 17, debe de ser pactada previamente por las partes que sujeten sus intereses al contrato individual de trabajo.

Se presume la existencia del contrato de trabajo entre - el que presta un servicio personal y el que lo recibe, - según sanción que encontramos en el Artículo 18, y a - falta de estipulaciones expresas de este contrato, la - presentación de servicios se entenderá regida por dicha ley y por las normas que le son supletorias.

En atención a que la mujer casada no necesita el consentimiento de su marido para celebrar un contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él deriven, podemos afirmar, sin lugar a equivocarnos, que nuestra ley, en este aspecto, para su época, y aún en la actualidad, es de las más avanzadas.

El Artículo 22 del Ordenamiento del Trabajo indica cuales son consideradas como condiciones nulas, las que en consecuencia no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato.

Todo contrato de trabajo deberá de constar precisamente por escrito, salvo cuando dicho contrato verse sobre el trabajo del campo, el servicio doméstico, los trabajos-accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y los contratos para producir una obra determinada, debiéndose extender por duplicado para que cada uno de los tantos sea entregado a sus pactantes.

El Artículo 24, señala cuáles son los requisitos que deberá contener el contrato de trabajo celebrado por escrito, que entre otros, son: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes; el servicio que deba prestarse, la duración del contrato, el tiempo de la jornada de trabajo, el sueldo y el lugar o lugares en donde deberá prestarse el servicio.

El contrato escrito se probará con el documento respectivo, Artículo 27, y en caso de extravío, por los medios generales de prueba.

A falta de contrato escrito, según lo establece el Artículo 31, cuando en esta forma lo prevenga la misma, o en alguno de sus requisitos, no privará al trabajador de los derechos que esta ley o contrato le conceda, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Los contratos de trabajo y demás actuaciones que hubieren de hacerse con motivo de la aplicación de la Ley mencionada, no causarán impuesto alguno. Artículo 32.

El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado

y a las consecuencias que sean conformes a la buena fé,
o al uso de la Ley, Artículo 33.

Los Artículos 34, 35 y 36 del Ordenamiento Obrero hablan de las deudas que el trabajador contraiga con el patrón, pudiendo serle exigibles las mismas únicamente hasta por una cantidad equivalente a un mes de salario; de la sustitución del patrón que no afectará los contratos de trabajo existentes; y de los casos de quiebra, liquidación, embargo o sucesión, respectivamente.

El contrato de trabajo podrá celebrarse, según lo previene el artículo 39, por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada; y por lo que se refiere al contrato de trabajo de los domésticos, el del campo, el ferrocarrilero, el del mar, etc., se regirán por las disposiciones especiales de los capítulos respectivos y por las generalidades del Código Obrero, en cuanto no oponga lo contrario a aquellas, parte esta última a que se refiere el Artículo 41.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Con el objeto de asimilar mejor el concepto que sobre el contrato colectivo de trabajo nuestra legislación nos ofrece, es preciso efectuar una advertencia preliminar, citando que para el caso, la doctrina ha denominado de diversas maneras al contrato a que nos referimos; teniendo así que algunos tratados designan al contrato colectivo como concordato de trabajo, fundándose en el hecho que al celebrarse éste, generalmente se pone fin, por un momento, o por un largo plazo, a la lucha económica. Otro grupo de autores versados en esta materia lo mencionan como convención colectiva de trabajo, quizá porque -

para ellos, el contrato colectivo haga que convengan los factores de la producción. Pero para nosotros lo del nombre que se le dé al contrato colectivo tiene poca importancia, toda vez que estamos de acuerdo con la designación, que para el efecto la ley laboral confirió en su oportunidad al contrato que con toda efectividad nominó, colectivo de trabajo.

Hacemos notar que el contrato colectivo de trabajo no puede ser considerado como un contrato preliminar, toda vez que las partes, al celebrarlo no quedan obligadas a ceñir sus trabajos a las normas del contrato colectivo que para nada se refieren al trabajo, objeto del contrato individual, ni a la manera como debe desarrollarse dicho trabajo, y sólo establecen determinadas condiciones que deben regular, las relaciones obrero-patronales, ya que, dice Cepeda Villarreal, al desarrollarse el trabajo contratado individualmente con cada trabajador, debe conformarse con las condiciones estipuladas en el contrato colectivo, sin que las partes contratantes asuman ninguna obligación, ni en cuanto al trabajo objeto de un posible contrato individual, ni en cuanto a la forma de desarrollar dicho trabajo.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN NUESTRA LEGISLACION.

El Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece que: CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES TODO CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y UNO O VARIOS PATRONES, O UNO O VARIOS SINDICATOS PATRONALES CON EL OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES, SEGUN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO. De esta definición deviene un elemento que es imprescindible para que exista el contrato colectivo de trabajo, siendo tal

elemento el de la participación del sindicato de trabajadores, ya que en la hipótesis de que el referido sindicato de obreros no pactara con los patrones, que bien puede ser uno solamente, se estaría hablando de un contrato de trabajo, pero éste no sería denominado de manera alguna como colectivo.

En consecuencia, para que haya un contrato COLECTIVO de Trabajo, el obrero debe de pertenecer a un sindicato de trabajadores y éste es, según la ley de la materia, la asociación de trabajadores o patrones de una profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

El Artículo 43 de nuestra legislación laboral sanciona -- que todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, -- cuando lo solicite, un contrato colectivo. Los representantes de cualquier sindicato, tienen obligación de justificar o acreditar su personalidad para celebrar el contrato colectivo, por medio de sus estatutos o por el acta de la asamblea que así lo haya acordado.

Es muy importante hacer mención a que el contrato colectivo de trabajo debe siempre celebrarse en forma escrita y por triplicado, orden que se encuentra contenida en el Artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo, y si el mencionado contrato colectivo no se celebra en los términos descritos, estará sujeto a la pena de nulidad. Los ejemplares que del contrato se obtengan, se repartirán de la siguiente manera: uno para cada una de las partes, y el tercero será depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; pero si no la hubiere, el de-

pósito se hará ante la autoridad municipal, surtiendo a partir del depósito aludido los efectos legales que les son inherentes.

Según lo que contiene y dice el artículo 47 del Código obrero, en el contrato colectivo se fijarán:

- I. El monto de los salarios;
- II Las horas de trabajo;
- III La intensidad del trabajo, y la calidad del mismo;
- IV Los descansos y vacaciones;
- V Y demás estipulaciones que convengan a las partes.

De las cinco fracciones anteriores, las cuatro primeras son consideradas por la doctrina como esenciales en los contratos colectivos de trabajo, en tanto que la quinta se estima como de contenido accidental.

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, Art. 48, de la Ley Federal del Trabajo. Esta es la regla, pero la excepción excluye de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección o de inspección, así como a los empleados de confianza. La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cuales quiera que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato -- contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato. Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el sindicato de trabajadores que haya sido parte en la celebración de un contrato colectivo, se disuelve, el contrato seguirá rigiendo las relaciones para los miembros que continúen prestando sus servicios con la empresa que pactó sobre tales condiciones.

Para finalizar, con la consignación de los Artículos que a mi juicio revisten mayor importancia de la Ley Federal del Trabajo y que se refieren al contrato colectivo, mencionaremos el Artículo 55, que habla de qué modo puede celebrarse éste, citando tres formas para ello.

- I. Por tiempo indefinido;
- II. Por tiempo fijo, y,
- III. Para obra determinada.

El contrato colectivo de trabajo terminará, según prescripción contenida en el Artículo 57 de la Ley, por las siguientes causas:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes;
- b) Por las causas estipuladas precisamente en el contrato;
- c) Por quiebra o liquidación judicial de la negociación;
- d) Por la terminación de la obra para la que se haya contratado el trabajo, --- cuando se trate de empresa u obra de--- terminada;
- e) Por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- f) Por cierre total de la empresa;
- g) Por incapacidad física o mental del patrón;
- h) Por caso fortuito o fuerza mayor.

El contrato colectivo de trabajo puede ser declarado por el Ejecutivo Federal como obligatorio para determinada -

industria o entidad federativa, caso éste último en que el Ejecutivo Federal resolverá conjuntamente sobre el -- particular con el Ejecutivo Local de que se trate. Al -- Contrato colectivo u obligatorio, la generalidad de nuestros tratadistas lo consideran como contrato-ley, en virtud de que el mismo surge a instancia de un decreto que expide, en tésis general, el Ejecutivo de la Unión y por excepsi^on, a la emisi^on de este decreto, se une la de la sanción correlativa de un Ejecutivo Local.

Sobre el contrato ley hablan los Artículos del 58 al 67 de la Ley Federal del Trabajo, anotación que hago para - que los mismos se^on directamente consultados.

C A P I T U L O X.

HORAS DE DESCANSO Y DESCANSOS LEGALES.

Procurando apegarnos lo más posible a lo que sobre las -- horas de trabajo y descansos legales la Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional consigna en sus diversos Artículos, exponemos de inmediato que las jornadas de trabajo dicha ley las clasifica en tres grupos:

- | | |
|----------|--|
| Primero: | Trabajo Diurno (de las 6 a las 20 horas) |
| Segundo: | Trabajo Nocturno (de las 20 a las 6 horas) |
| Tercero: | Jornada Mixta. (Diurna y Nocturna) |

La jornada máxima para el trabajo diurno es de ocho horas y éstas pueden computarse en un número de 48 a la semana, a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la -- tarde o cualquier modalidad equivalente.

La duración máxima de la jornada nocturna será de siete -- horas, y la jornada mixta será de siete horas y media.

El tiempo fijado para el desarrollo del trabajo en estas jornadas será aplicable a los obreros de uno y otro sexo; pero en el caso de los mayores de 14 años y menores de -- 16, la jornada máxima será de seis horas.

El Artículo 24 de la Ley Obrera indica que cuando por -- circunstancias especiales deba aumentarse las horas de -- jornada, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de -- tres veces consecutivas a las demás en una semana; lo -- que quiere decir que las horas extras que más le permite la Ley Laboral al operario, en una semana serán nueve ho -- ras y su realización no podrá efectuarse en días segui-- dos, sino terciados, o sea, trabajará el obrero tres ho -- ras extras el lunes, otras tres el miércoles y las tres restantes para acumular nueve, el viernes.

Ahora bien, en los casos de siniestros o riesgo inminen -- te, el obrero estará obligado a trabajar por un tiempo -- mayor del señalado para la jornada máxima, trátase del -- horario que se trate, sin percibir salario doble. Esta -- hipótesis la encontramos consignada por el Artículo 75 -- del ordenamiento laboral.

Por lo que se refiere a las mujeres y a los mayores de -- 14 años, pero menores de 16, en ningún caso podrán la -- jornada extraordinaria, tal es el mandato contenido en -- el Artículo 76 de la ley que venimos comentando, además, -- unas y otros, no podrán desempeñar trabajo nocturno ni -- labores insalubres o peligrosas, por ningún concepto ya -- que así lo previene el Artículo 77.

DESCANSOS LEGALES.

El Artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo señala que el trabajador disfrutará de un día de descanso, cuando -- menos, con goce de salario íntegro. Esto tiene como base el que un obrero, después de haber laborado durante una

semana haya perdido energías en el desempeño de su labor y se le debe conserder un lapso perentorio, pero suficiente para que se resarza de la pérdida de energía, agregando que a lo dicho el trabajador, necesita su descanso -- hebdomanario para que pueda disfrutarlo en unión de su familia, porque de otra forma, en el caso de que se le negare el descanso, el operario perdería el contacto directo en afecto de sus parientes más cercanos.

Por lo general, el descanso semanal, se le conserderá al trabajador en el día domingo, pero el que éste sea el día indicado para que el operario descanse, no se debe considerar que fué por razones religiosas, ya que en el segundo párrafo del Artículo 78, se señala que los gobernadores de los Estados, de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, reglamentarán este Artículo, procurando que el día de descanso semanal sea el domingo, y que, en aquellas industrias en que la aplicación de la Ley corresponda a las autoridades Federales, la reglamentación se hará por el Ejecutivo de la Unión.

Según lo fijado por el Artículo 79 del Ordenamiento Laboral, las mujeres disfrutarán de ocho días de descanso antes de la fecha en que, aproximadamente, se fije para el parto, y de un mes de descanso después del mismo, percibiendo el salario correspondiente. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

Hace años en México tenían gran significación las festividades religiosas con motivo de la celebración de los -

diversos santos patronos de los pueblos, de las ciudades, etc., y con ese objeto se concedían al pueblo en general los días de asueto correspondientes a tales fiestas. En la actualidad, expresaba José Vasconcelos, los festejos religiosos han sido substituídos por las celebraciones de naturaleza cívica; teniendo así que se celebrará como día nacional el natalicio de Benito Juárez, el 16 de Septiembre, indehidamente, el 20 de noviembre, etc., perjuicio este, el de señalar en el calendario tantas fechas de descanso, del cual no pudo substraerse el legislador reglamentario, ya que en el Artículo 80 de la ley, indica como días de descanso obligatorio seis fechas según él, importantes para la patria, siendo tales días los siguientes:

1. El 21 de marzo, natalicio de Benito Juárez.
2. El 10. de mayo, conmemoración del acribillamiento de los mártires de Chicago.
3. El 16 de septiembre, aniversario de la independencia.
4. El 20 de noviembre, celebración de la Revolución Mexicana.
5. El 25 de diciembre, natividad de Nuestro Señor Jesucristo; y
6. El 10. de diciembre, de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

En aquellos trabajos en que se requiera una labor continua, se reglamentará ésta de modo que los trabajadores puedan disponer del número de días que la Ley laboral -- considera como descanso semanal obligatorio, Artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Obrera en su artículo 82 prescribe que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutará de un período anual de vacaciones, que se fijará por las partes en el contrato de trabajo, pero que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables. Ahora --

bien, este período se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios; pero en caso de faltas de asistencia injustificada del trabajador, el patrón podrá deducirlas del período de vacaciones. Por otra parte, el citado artículo 82 indica que los trabajadores menores de 16 años disfrutarán de un período anual de vacaciones de doce días laborables. Los períodos mínimos de vacaciones que establece la disposición contenida en el mismo artículo 82, serán disfrutadas por el obrero en forma continua.

Los patrones entregarán a sus trabajadores una constancia que contendrá la antigüedad de éstos, y de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas.

Tanto el Ejecutivo de la Unión, como las Entidades Federativas, en su caso, expedirán los reglamentos que sean indispensables para hacer adaptables los preceptos del Capítulo III, correspondiente al Título Segundo de la Ley del Trabajo, con las necesidades peculiares de algunas industrias o labores, oyendo previamente a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados.

C A P I T U L O X I .

E L S A L A R I O .

Se denomina salario el estipendio o paga que el patrón efectúa al trabajador como motivo de los servicios que de éste recibe. Para la economía política, el salario ha sufrido diversas modificaciones, pero en la mayoría de los casos se ha acordado designar como salario al sueldo, al jornal, etc. Así tenemos que desde el tiempo de los romanos apareció la palabra bajo la denominación de soldada o sea el emolumento conferido por el Emperador a los miembros de sus huestes, el que naturalmente provenía del botín que las mismas allegaban al Imperio Romano en sus múltiples y variadas conquistas.

La palabra salario adquiere mayor significación en la etapa previa a la Revolución Francesa, ya que los patrones pagaban a los jornaleros a su servicio precisamente con sal, para que éstos a su vez, lo negociaran en el comercio para obtener, por permuta, los diversos tipos de bienes de consumo. El aumento del precio de la sal, según lo expresan varios historiadores, fué uno de los motivos -- que hizo estallar el encuentro transformador revolucionario en Francia.

Haciendo a un lado estas estipulaciones de carácter meramente histórico y pasando a referirnos a lo que, según la

Ley Federal del Trabajo es ó debe considerarse como salario, cito para el caso lo que al respecto sanciona el Artículo 84 de la misma, que dice que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo.

Esta definición de salario me parece muy exigua, pero como es la que el legislador reglamentario expone, estoy de acuerdo con ella.

El salario se estipulará libremente, según expresa el Artículo 85 de la ley reglamentaria; pero en ningún caso podrá ser menor que el que, de acuerdo con las prescripciones de dicha ley, se fije como mínimo.

Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y la calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como a las gratificaciones, percepciones, habitación, y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin que se puedan establecer diferencias de consideración por la edad, sexo o nacionalidad, Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo. De esta prescripción se obtienen las siguientes conclusiones:

Primera: A trabajo igual debe corresponder salario igual.

Segunda: En el salario se computan todo tipo de percepciones que el patrón otorgue en favor del trabajador. Y,

Tercera: El salario debe cubrirse, estando en las mismas condiciones los trabajadores, de manera igual -- sin atender para ello a razones o motivos de edad, sexo o nacionalidad.

El Artículo 87 de nuestra Ley Reglamentaria habla de las partes que fijarán el plazo para el pago del salario; pero a las mismas no se les deja libre arbitrio, toda vez que el propio precepto indica que el plazo aludido no podrá exceder de ocho días, o sea una semana, para los casos de las personas que desempeñen un trabajo material. Para las personas que desempeñen trabajo diverso del señalado, el pago de sus salarios puede hacerse en un término de quince días.

Según lo ordenado por la Ley del Trabajo en su Artículo 88, los pagos se verificarán en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, salvo convenio expreso en contrario, más nunca podrá pagarse el salario en lugares de recreo, fonda, café, taberna, cantina, tienda, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se haga el pago. Sobre este particular, ya hemos expuesto las razones que el legislador reglamentario tuvo para elaborar este precepto.

Con el objeto de que la moneda del curso legal no sea substituída por recibos, vales, palanchuelas, etc., que en épocas pasadas tuvieron vigencia sin límite, y que contribuyan a la inflación económica del país, el Artículo 89 expresamente sanciona, que el salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido el hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituirla. Ahora bien, si se incurre en esta prohibición, la violación de este precepto, se castigará con la sanción correspondiente que establece el Código Penal vigente para el Distrito y Territorios Federales.

Sin excusa ni pretexto, el salario se pagará directamente al trabajador, más en el caso de que éste no pueda hacer-

lo efectivo, habiéndolo designado a una persona como mandatario para tal efecto, mediante carta poder, dicho salario le podrá ser entregado o cubierto a un tercero.

El salario no deberá retenerse en todo o en parte por concepto de multas. Esta sanción del ordenamiento la consigna el Artículo 91; cuando el trabajador contraiga deudas con el patrón por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos por o con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, compra de artículos producidos por la misma empresa o rentas de cualquier especie, el patrón podrá descontar la parte del salario que de acuerdo con el trabajador convenga para este efecto, la que nunca podrá ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo. Fuera de las excepciones antes expresadas y de los casos en que se trate de cuotas sindicales ordinarias o para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, en que de una manera expresa manifiesten su conformidad los trabajadores, el salario no deberá ser retenido, ni descontado o reducido en forma ni en cantidad alguna. Los anticipos que el patrón haga al trabajador por cuenta de salarios, en ningún caso devengarán intereses.

El Artículo 92 del Código Obrero establece que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada normal.

En los días de descanso obligatorio y vacaciones a que se refieren los Artículos 80 y 82, los asalariados recibirán su estipendio íntegro.

Cuando las mujeres obreras estén en el caso que señala el Artículo 79 del ordenamiento laboral, o sea cuando vayan

a tener familia, éstas recibirán su salario íntegro.

Como para el legislador reglamentario el salario es la base del patrimonio del trabajador, Artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo, no es susceptible de embargo judicial o administrativo, ni estará sujeto a compensación o descuento alguno fuera de los casos establecidos en el Artículo 91 de la propia ley.

Los patrones no estarán en consecuencia, obligados a cumplir orden judicial o administrativa relativa a embargo o secuestro de salarios de sus trabajadores, quedando estrictamente prohibidos los descuentos por tales conceptos.

Cabe citar que en la actualidad se ha debatido mucho sobre si el salario del obrero puede estar sujeto a embargo hasta por el cincuenta por ciento en la hipótesis de que deba éste pensión alimenticia a su ex-mujer y a sus hijos, pero esto aún no se ha resuelto todavía, lo dejamos al criterio del lector para que especule sobre su constitucionalidad o lo contrario.

El Artículo 97 de esta misma ley establece que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones. Esta prescripción favorece enormemente a la clase obrera y su explicación por ser obvia, dejamos de intentarla. Para tal caso, los trabajadores, deducirán su reclamación ante las autoridades del trabajo que correspondan y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otro.

Todo acto de compensación, liquidación, transacción o con

venio celebrado entre el obrero y el patrón, para que tenga validez deberá hacerse, según lo estatuye el Artículo 98 de la Ley Laboral, ante las autoridades correspondientes.

EL SALARIO MINIMO.

El salario mínimo es aquel que es considerado como el que en su condición de ser humano, todo trabajador debe percibir; y en esa hipótesis, el legislador reglamentario del Artículo 123 Constitucional, lo definió indicando en el Artículo 99, que el salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

A este respecto la Fracción VI del Artículo 123 de nuestra constitución política señala que los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores, serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales. Los trabajadores de campo disfrutará de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales integradas por representantes de los trabajadores, de los

patrones y del gobierno, y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.

La Fracción VII del Artículo 123 Constitucional establece que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo compensación y descuento.

El Artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo regula los salarios mínimos, expresando que éstos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos, o más Entidades Federativas; o profesionales para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios, o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

C A P I T U L O X I I .

EL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO Y EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD.

El Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de una negociación. Esta definición la encontramos consignada en el Artículo 101 de la ley obrera y su justificación es del todo lógica, toda vez que, para que se efectúe el desarrollo de la producción de una empresa es requisito indispensable que debe contarse, por lo menos, con una serie de prescripciones que tienden a mejorar el desenvolvimiento de los dos factores de la producción, capital y trabajo, para lograr el objeto deseado.

En todo caso el reglamento aludido se hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos o, en su defecto, por una comisión mixta de representantes de los patrones y de los trabajadores. Cabe advertir que para los efectos del Capítulo VI del Título II de la Ley Laboral, no se considera como reglamento interior del trabajo el cuerpo de reglas de Orden Técnico y Administrativo que directamente formulan las empresas para la ejecución de los trabajos.

Según lo ordena la disposición contenida en el Artículo 102 del Código Obrero, el reglamento, además de las pre-

venciones que se estimen convenientes, contendrá:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y período de descanso durante la jornada.
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar la jornada de trabajo.
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de las máquinas, aparatos, locales y talleres.
- IV. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en casos de accidentes.
- V. Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar las mujeres y los menores de 16 años.
- VI. Trabajos de carácter temporal y transitorio.
- VII. Días y lugares de pago.
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deban someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dictan las autoridades.
- IX. Disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas.
- X. Las demás reglas o indicaciones que sean necesarias para conseguir la mayor regularidad en el desarrollo del trabajo.

Como puede apreciarse de la simple lectura de las fracciones a que se refiere el Artículo 102 de la Ley Laboral, éstas bienen a ser el mínimo de condiciones para desarrollar en términos normales del trabajo de una empresa y -- por esa razón no hacemos mayor comentario de las mismas.

Cabe hacer la aclaración que al respecto contiene el Artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de -- que en todo momento y lugar se tendrá por no puesta cualquiera disposición del reglamento interior que sea contra

rio al de las leyes del órden público o a la Ley del Trabajo, a los reglamentos de policia, seguridad, salubridad o al contrato de trabajo.

Para que el reglamento interior del trabajo pueda ser considerado como obligatorio en el establecimiento o negocio de que se trate, el patrón deberá depositarlo dentro de los cinco días siguientes al de su expedición, en un ejemplar ante la secretaría de la junta de conciliación y arbitraje que corresponda. Si el reglamento presentado no llenase los requisitos que se exigen en el Artículo 102 de la Ley Laboral o contraviniera algún otro precepto de la misma, el Sindicato o Sindicatos de trabajadores de la empresa de que se trate o el patrón, podrán pedir su revisión por la junta, la que oyendo a los interesados, en una audiencia que se verificará dentro de ocho días, resolverá en el mismo término si se aprueba o no dicho reglamento. La revisión podrá pedirse en cualquier tiempo.

Otra de las características que debe serle propia al reglamento interior de trabajo es la consistencia en que éste, o sea el reglamento, deberá ser o estar impreso, o por lo menos estar escrito en caracteres fácilmente legibles, y deberá fijarse en los lugares más visibles del establecimiento respectivo, según se desprende de lo ordenado en el Artículo 104 del Código de Trabajo.

EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD.

Esta serie de disposiciones son a las que se refieren los Capítulos VII y VII bis del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo, mismos que encontramos debidamente consignados en los Artículos 106 al 110 inclusive, teniendo así que el Artículo 106 sanciona, que las mujeres disfru-

tarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en el Capítulo VII.

El Artículo 107 establece que queda prohibido la utilización del trabajo de las mujeres en:

- I. Expendio de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- II. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- III. Trabajos subterráneos o submarinos.
- IV. Labores peligrosas o insaludables.
- V. Trabajos nocturnos industriales.
- VI. Establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

Para el Artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo, se -- considerarán labores insalubres o peligrosas:

- I. El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.
- II. Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos cortantes, y de más aparatos mecánicos particularmente peligrosos.
- III. La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes.
- IV. Los demás que establezcan las leyes.

Para el Artículo 109 del Código Obrero, son insalubres:

- I. Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materiales -- que las desarrollen.
- II. Los trabajos de pintura industrial en los que se u-

tilicen la serusa, el sulfato de plomo, o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

- III. Toda operación en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones o polvos nocivos.
- IV. Toda operación que produzcan por cualquier motivo - humedad continua.
- V. Las demás que establezcan las leyes.

A todo esto, no rigen las prohibiciones contenidas en el Artículo 107, Fracción IV, para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarias para desempeñar labores consideradas por esa fracción como peligrosas o insalubres, según mandato expreso contenido en el Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Tampoco regirán las prohibiciones del Artículo 109 para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a satisfacción de la autoridad competente.

El Artículo 106 de la Ley Federal del Trabajo, antes de haber sido reformado, prohibía respecto a los menores de dieciséis años:

- I. El trabajo en expendios de bebidas embriagantes o de consumo inmediato, y en las casas de asignación, y,
- II. Ejecutar labores peligrosas o insalubres.

A lo dicho con anterioridad cabe hacer notar que la propia Ley del Trabajo expresa en su Artículo 676, que se impondrá al patrón una multa hasta de quinientos pesos:

III. Cuando obligue a las mujeres y a los menores de dieciséis años a desempeñar labores insalubres o trabajos nocturnos industriales.

La doctrina y la jurisprudencia, una vez que la Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional fué expedida en el año de 1931, ha abundado en especulaciones de carácter proteccionista para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, pero resultaría ocioso citar textos o tesis jurisprudenciales que versaren sobre el particular, - concretándonos por el momento a dar por terminado este capítulo.

C A P Í T U L O X I I I .

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE LOS TRABAJADORES.

En el Artículo 111 del Capítulo VIII del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo se habla de las obligaciones que tienen los patrones en la relación laboral.

De la prescripción contenida en la primera fracción del mencionado Artículo, se desprende que la preferencia que el patrón debe de dar al obrero mexicano es de tres tipos: Preferir a los mexicanos en relación a los que no lo sean, conferir el trabajo a los operarios que con anterioridad le hayan servido al patrón de que se trate, y, preferir a los trabajadores sindicalizados respecto a los que no lo estén. Al obligar la Ley Laboral al patrón a que acepte a los mexicanos cuando se esté en igualdad de condiciones con los extranjeros, se pretende proteger el trabajo de los primeros, en el caso de obligar al patrón a aceptar los trabajos de sus servidores que lo hayan hecho con anterioridad a los que nó, es con el objeto de proteger a aquellos que ya han laborado a las órdenes del patrón, y en cuanto a la obligación que la Ley exige al patrón en el sentido de que acepte sus órdenes o a su servicio a los operarios sindicalizados, es con el fin de que todos los obreros se agrupen en una organización sindical que, como la ley lo dice, sea lícita. Objeto este último que desde cualquier punto de vista que se le mire, es fácil -

comprender en atención a la naturaleza o carácter expansivo del mismo.

La Fracción II del Artículo 111, obliga a los patrones a hacer los pagos de las cantidades que correspondan a cada trabajador precisamente en los términos del contrato y -- con sujeción a la ley laboral, aplicándose para el caso -- las disposiciones de dicha ley que se encuentran contenidas en los Artículos 84, 85, 90, 91, 100, 674 y 683, mismas que tratan del pago de salario que el patrón sin excepción debe retribuir al operario por el servicio que le -- preste.

La Fracción XII del Artículo 123 Constitucional indica -- que en toda negociación agrícola, industrial, minera o -- cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones -- cómodas e higiénicas, etc., Del Texto de esta disposición constitucional, la Fracción III del Artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo toma una directriz, indicando en los mismos términos, que por estas habitaciones no podrán cobrar rentas que excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas, agregando, que -- tendrán esta obligación, si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número -- de trabajadores mayor de cien. En este caso el patrón ya no tendrá opción alguna, sino la obligación concreta de -- proporcionar a sus obreros habitación para que éstos la disfruten en los términos de Ley.

El Ejecutivo Federal y los de las Entidades Federativas, en su caso, atendiendo a las necesidades de los trabajadores, a la clase y duración del trabajo, al lugar de la ejecución y a las posibilidades económicas de los patrones, expedirán un reglamento para que los patrones cumplan con

esta obligación.

La Fracción IV del Artículo 111 prescribe como otra de -- las obligaciones que el patrón tiene, la que hace consistir en que éstos instalen, de acuerdo con los principios de higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban de ejecutarse los trabajos. En la instalación y manejo de las maquinarias de las mismas, drenajes, plantaciones insalubres y otros centros de trabajo, adaptar los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando en cuanto sea posible, que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciosas, y organizar el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador, la mayor garantía compatible -- con la naturaleza de la negociación. La directriz que -- sirve a esta fracción del Artículo 111 la encontramos debidamente consignada en la Fracción XV del Artículo 123 - Constitucional.

Además de las obligaciones anteriores, el patrón debe de observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes, para prevenir accidentes en el uso de la maquinaria, instrumentos o material de trabajo, y disponer en todo tiempo de medicinas y útiles indispensables para la atención de cualquier caso patológico que se presente a los obreros durante el ejercicio de sus labores, a juicio de las autoridades sanitarias del lugar, y en su defecto, a juicio del médico de la empresa, para que constantemente y -- de una manera eficaz, se presten los primeros auxilios; -- debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra en la negociación. (Fracción V).

Tanto la Fracción V, como la VI, tienen su fundamento en la Fracción XV del Artículo 123 de nuestra Carta Magna y

complementariamente a ellas, el Artículo 113, Fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, y dice: que es obligación de los trabajadores comunicar al patrón o a su representante, las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses de sus compañeros o de los patrones.

Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que sufrán sus trabajadores, es la obligación que la ley impone a los patrones, (Fracción VI), que se den con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las enfermedades profesionales que los mismos contraigan en el trabajo que ejecuten, o en el ejercicio de la profesión que desempeñen. La disposición anterior proviene del fundamento fijado en la Fracción XIV del Artículo 123.

En relación a lo sancionado por la Fracción XIV del Artículo 123, y en tratándose de muerte ocurrida o derivada de un accidente de trabajo, la Ley Reglamentaria del Artículo 123 fija, por esta circunstancia, el importe correspondiente a dos años de salario, o sea 730 días, y en el caso de incapacidad total permanente, la indemnización consistirá en el pago de 1,095 días, equivalente a tres años de salarios.

Las Fracciones VII y VIII del Artículo 111 obligan a los patrones a proporcionar oportunamente a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiéndose darlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obliga

dos a establecer y sostener escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando dichas negociaciones estén situadas a más de tres kilómetros de las poblaciones y siempre que el número de niños en edad escolar sea mayor de veinte.

La educación que se imparta en esos establecimientos se sujetará a los programas oficiales de las escuelas de la Federación y los maestros serán designados por las autoridades escolares Federales. Los sueldos devengados no serán mejores que los atribuidos a los maestros de las escuelas de igual categoría que sostenga el Gobierno Federal.

La Fracción IX del Artículo III establece como obligación de los patrones preservar, cuando la población fija en su centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes un espacio de terreno, no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población próxima.

La obligación que señala la Fracción X es de carácter político y ésta consiste en que los patrones deben conceder a sus trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares.

La Fracción XI exige a los patronos que permitan faltar a los trabajadores a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente de un sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida los obreros a su patrón, y en el número de trabajadores, que no sea, tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. Tanto más en este caso, como en el señalado en la Fracción anterior, siendo que el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador, a no ser que éste lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo.

El párrafo segundo de la Fracción XI indica, que, cuando la comisión sea de carácter permanente o desempeñen cargos públicos o de elección popular, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regresen a sus labores dentro del término de cuatro años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos en estos casos, considerándoseles como de planta después de cuatro años.

Ahora bien, en cuanto al desempeño que un obrero efectúe en un cargo público de elección popular, esto se deberá, en cuanto obligación del mismo, por el carácter de ciudadano mexicano, y como los puestos de elección popular -- son irrenunciables, éstos tienen que ser desempeñados -- por la persona que salió elegida para ello.

El patrón tiene la obligación de cumplir con las disposiciones del Reglamento Interior del Trabajo, a ésto se refiere la Fracción XII.

La Fracción XIII del Artículo III fija la obligación de los patronos en guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra. El fundamento legal de esta Fracción XIII, la que en su parta conducente expresa: igualmente tendrá la obligación el patrón de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salarios, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obran con el consentimiento o tolerancia de él.

Cuando el trabajador solicite del patrón que éste le expi da por escrito un testimonio relativo a sus servicios en dado caso de que el trabajador se separe de la empresa, - tiene la obligación de extenderle al operario, gratuita- mente, la constancia de referencia, Fracción XIV.

Es obligación de los patrones proporcionar local seguro - para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo -- pertenecientes al operario, siempre que áquellos deban -- permanecer en el lugar en que se prestan los servicios -- sin que sea lícito al patrón retenerlos por Título de in- demnización, garantía o cualquier otro, Fracción XV. Pa- gar al trabajador el salario correspondiente al tiempo -- que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrón, Fracción XVI. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de la Ley Laboral y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten, Fracción XVII. Proporcionar a los sindicatos, si lo soli- citan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que en él instalen sus oficinas cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones anteriores, el sindicato podrá emplear pa- ra ese fin cualquiera de los designados para el alojamien- to de los trabajadores, Fracción XVIII. Hacer deducciones de las cuotas sindicales ordinarias que soliciten los sin- dicatos, las que en todo caso deberán estar debidamente - consignadas en sus estatutos, Fracción XIX. Hacer las de- ducciones de cuotas ordinarias para la constitución y fo- mento de las cooperativas y cajas de ahorro formadas por los trabajadores sindicalizados, hecho este que deberá es- tar consignado en los estatutos del sindicato, Fracción - XX. Los patrones que empleen más de 400 y menos de 2,000 trabajadores, llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciones del contrato colectivo. A falta de és-

tas, respetarán los derechos de antigüedad y, en igualdad de condiciones, preferirán a los elementos sindicalizados para que sigan trabajando, Fracción XXII. En los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad del lugar, Fracción XXIII. Y en los cortes de piedra, cantera, minas de arena, hornos de calcinación, basalto, y fábricas de cemento, observar los reglamentos de policía y seguridad expedidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sobre trabajos mineros, fijando tales reglamentos en lugares visibles de las minas, cañones o niveles, para conocimiento de los trabajadores, Fracción XXIV.

Como puede observarse, el Artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, en sus 24 fracciones, establece los principales y diversos tipos de obligaciones que los patrones tienen para con el otro factor de la producción, o sea la parte obrera; y por lo que hace al Artículo 112 de la misma Ley, éste, establece en nueve fracciones, una serie de prohibiciones a los patrones, las que a saber son:

1. Exigir a los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
2. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
3. Obligar a los trabajadores por coacción o cualquier otro medio, a retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o que voten por determinada candidatura.
4. Hacer colectas o suscripciones en los centros de trabajo.

5. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
6. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
7. Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio para que no se les vuelva a dar ocupación.
8. Portar armas en el interior de las fábricas, talleres o establecimientos ubicados dentro de las poblaciones a no ser con previo permiso y aviso de la autoridad respectiva.
9. Presentarse en la fábrica, taller o establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

La Ley Federal del Trabajo no solamente establece obligaciones para los patrones, sino que también fija una serie de obligaciones al factor de la producción denominado trabajo, o parte laboral, ya que en caso de que el Código Obrero fijara únicamente obligaciones para alguno de los factores de la producción, además de estar incompleta, caería en la tremenda aberración de la injusticia o en la más pura de las inequidades.

Por esta razón, el legislador reglamentario del Artículo 123 Constitucional, estableció en el Capítulo IX, Título Segundo del Código Obrero las siguientes disposiciones:

Artículo 113, son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección

- del patrón o su representante, a cuya autoridad están sometidos en todo lo concerniente al trabajo.
- II. Ejecutar éste en la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos.
 - III. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que originen el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
 - IV. Observar buenas costumbres durante el servicio.
 - V. Prestar auxilio en cualquier tiempo en que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
 - VI. Integrar los organismos que establece esta ley.
 - VIII. Someter las diferencias que tengan con los patrones en materia de trabajo a dichos organismos.
 - IX. Someterse de acuerdo con los contratos y reglamentos al solicitar el ingreso al servicio o durante él si lo quiere el patrón, a un reconocimiento médico para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad profesional, o contagiosa o incurable.
 - X. Comunicar escrupulosamente las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los patrones.
 - XI. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tienen conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa.
 - XII. Observar las medidas preventivas o higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indi-

quen los patrones para la seguridad y protección del obrero.

- XIII. Desocupar dentro de un término de quince días, contados desde la fecha en que terminen los efectos del contrato de trabajo, las casas que les hayan facilitado los patrones. Este plazo se ampliará a un mes a los campesinos y mineros; y
- XIV. Cumplir con todas las demás obligaciones que les impongan esta ley y el contrato.

Además de las obligaciones que la Ley Laboral, en el Artículo 113, establece para los trabajadores, en el Artículo 114 les prohíbe:

- a) Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos y talleres, o lugares en que el trabajo o desempeñe.
- b) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- c) Substraer de la fábrica, taller o establecimiento, útiles de trabajo, materia prima o elaborada, sin permiso del patrón.
- d) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo y las que portan los veladores.
- f) Suspender sus labores, aún cuando permanezcan en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga declarada y notificada legalmente, caso en que de

berán abandonar el lugar de trabajo.

- g) Hacer colectas en el lugar en que desempeñen el trabajo, durante las horas de éste, salvo permiso del patrón.
- h) Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están de terminadas. Y,
- i) Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Una vez que hemos visto tanto las obligaciones como las prohibiciones que la ley estatuye como válidas y vigentes para los patrones y los trabajadores, no nos queda otra cosa que dar como mínimas prescripciones estas, de las -- que se puede apreciar, por el contenido de las mismas, que deben de observarse en el proceso que se impone a toda -- actividad jurídica o productiva de benefactores.

C A P Í T U L O XIV.

MODIFICACION, SUSPENSION, RESCISION Y TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Con el objeto de apegar nuestro estudio lo más posible a lo que sobre éstos temas contiene nuestra Ley Federal del Trabajo, hemos agrupado estas modalidades del Contrato de Trabajo en un sólo capítulo, pero hacemos la salvedad de que, la modificación de los contratos de trabajo compete al Capítulo X, la suspensión de contratos al Capítulo XI, la rescisión de los mismos al Capítulo XII y al XIII su terminación; y todos éstos capítulos, al Título Segundo de la Ley Laboral.

MODIFICACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

El Artículo 115 de la Ley Obrera establece que las bases de éste contrato podrán ser reformadas a petición de cualquiera de las partes, siempre que éstas se sujeten al procedimiento establecido por dicha Ley. Esta es el único artículo que habla de la modificación de los contratos de trabajo.

SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Según lo prescrito en el Artículo 116, son causas de sus-

pensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. La falta de materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable al patrón.
- II. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos.
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, - en una empresa determinada.
- IV. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada.
- V. La fuerza mayor, o caso fortuito no imputable al patrón, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.
- VI. La falta de ministración por parte del Estado, de -- las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubieran contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.
- VII. La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa.
- VIII. La muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión temporal del trabajo. Y,
- IX. La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto - impuesto por autoridad judicial o administrativa a - menos que tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, fije o juzgue - que debe tener lugar la rescisión del contrato.

Las formas de suspensión de los contratos de trabajo a que se refieren el Artículo 116 son de carácter temporal. El - Artículo 117, indica que la suspensión puede afectar a toda una empresa o parte de ella.

El Artículo 118 establece que cuando se trate de los casos comprendidos en las Fracciones V, VII y VIII del Artículo 116, los patrones, sus representantes o causahabientes darán aviso de la suspensión del trabajo a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, para que ésta, mediante la comprobación del hecho enunciado, sancione o desaprobe dicha suspensión.

Por lo que se refiere a los casos de las Fracciones I, II, III, IV, VI y IX del Artículo 116, los patrones interesados, previamente a la suspensión del trabajo, solicitarán la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje para llevarla a cabo, rindiendo todas las pruebas conducentes para acreditar los fundamentos de su petición.

Ahora bien, la suspensión no importa la terminación de los contratos de trabajo, mandato dispuesto por el Artículo 119 de la Ley Obrera.

Al reanudarse los trabajos, parcial o totalmente, el patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha en que se inicien de nuevo las labores, Artículo 120, y, llamará, por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fué declarada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, y que no podrá ser menor de treinta días contados desde la reanudación de los trabajos.

RESCISION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Jurídicamente hablando el término rescisión equivale a que

de las dos partes que en el derecho del trabajo intervienen para la conformación del contrato laboral, una de ellas dá por terminado el contrato de trabajo. En otras palabras, la terminación de los contratos de trabajo se efectúa por ambas partes contratantes, en tanto que su rescisión se lleva a efecto exclusivamente por una de dichas partes.

El Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo sanciona que el patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier -- tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin -- recurrir en responsabilidades.

Atendiendo en lo dispuesto por el Artículo 122, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo por dieciséis causas: I, Por engañarlo el trabajador, o en su caso, el sin dicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de que el trabajador preste sus servicios. II, porque el trabajador, durante las labores incurra en -- en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, ama gos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón o de sus familiares, etc. III, por cometer el trabajador fue ra del servicio, contra el patrón o sus familiares, alguno de los actos a que se refiere la Fracción II, si son de -- tal gravedad como para hacer imposible el cumplimiento de la relación del trabajo. Fracción IV, por cometer el trabajador los mismos actos en contra de sus compañeros y que se encuentren enumerados en las fracciones anteriores. V, por ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios ma teriales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, etc, y demás objetos relacionados con el trabajo. VI, por ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre -- que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que --

ella sea la causa única del perjuicio. Fracción VII, por comprometer al trabajador, por su imprudencia o descuido - inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las -- personas que se encuentren en él. Fracción VIII, por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento de trabajo. Fracción IX, por revelar secretos de fabricación. Fracción X, por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada. Fracción XI, por desobedecer al patrón. Fracción XII, por negarse a adoptar las medidas preventivas. Fracción XIII, por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, etc. Fracción XIV, por sentencia ejecutoria que imponga al trabajador -- una pena de prisión, que impida a éste el cumplimiento del contrato de trabajo. Fracción XV, por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la Fracción IX del Artículo 116. Fracción XVI, y - por causas análogas a las establecidas en las fracciones - anteriores, de igual manera graves y de consecuencias seme- jantes en lo que al trabajo se refiere.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeña o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Pero además el referido trabajador tendrá derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El Artículo 124 señala que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago - de las indemnizaciones que se determinen en éste:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.

- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña, o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- III. En los casos de los aprendices.
- IV. En el caso de los empleados de confianza.
- V. En el servicio doméstico.
- VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El Artículo 125 trata también de las indemnizaciones, y dice que éstas consisten en el importe de tres meses de salario. Si la relación del trabajo fuere por tiempo determinado y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicio prestado; si el término excediere 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 casos siguientes en que hubiere prestado sus servicios.

Ahora bien, 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 en el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que paguen las indemnizaciones a que se refieren las Fracciones I y II del Artículo 125.

Como hemos señalado, la rescisión del contrato de trabajo podrá ser promovida también por el obrero y las causas que se estimen como legítimas para ello le dan igualdad, por -

mandato expreso de la ley, ante el patrón.

TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

El Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo consigna las formas como puede ser terminado un contrato laboral, diciéndose al respecto:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes.
- II. Por causas estipuladas en él.
- III. Por muerte del trabajador.
- IV. Por terminar la obra para la que se hubiere contratado el trabajo.
- V. Por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.
- VI. Por rescisión del contrato de acuerdo con el Capítulo XII de éste Título.
- VII. Por quiebra o liquidación judicial de la negociación si el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales respectivos, resuelve que debe suspenderse la negociación. Si continuare, el síndico pueda, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato. El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicatos.
- VIII. Por cierre total de la empresa o reducción definitiva de los trabajos.
- IX. Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o inhabilidad manifiesta del trabajador, que hagan imposible el cumplimiento del contrato o la -- continuación de la empresa.
- X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador -- que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización, o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en que éste exista, volverá a él, -- salvo que haya motivo justificado para su despido. -- Lo mismo se observará cuando el trabajador que desem

peña un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo.

XI. Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas, dictada conforme a la ley. Y

XII. Por caso fortuito o fuerza mayor. Si el patrón estaba asegurado al ocurrir algún siniestro, al cobrar el seguro, quedará obligado a reponer el negocio en proporción al seguro cobrado, y si no lo hace pagará a los trabajadores la indemnización correspondiente.

Puede darse el caso de liquidación judicial y entonces el patrón deberá indemnizar a los que presten sus servicios en la empresa, con un mes de salario, en la hipótesis de suspenderse la negociación. Además, establece el mismo párrafo de la Fracción XII del Artículo 126, que los casos de las Fracciones V y VII, deberá indemnizarse a los trabajadores con un mes de salario. En el caso de la Fracción IX, el patrón estará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de un mes de salario, y diez días de salario por cada año de servicios prestados o a proporcionarle de ser posible, y si así lo desea el trabajador, otro empleo que pueda desempeñar según su capacidad física. En el caso de cierre total de la empresa, si el patrón estableciere en el término de un año, otra empresa semejante, sea directa o por interpósita persona, estará obligado a utilizar a los mismos trabajadores que le servían, o a pagarles una indemnización de tres meses de salario, a elección de los propios trabajadores.

Según mandato expreso contenido en el Artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, la muerte del patrón no trae consigo la terminación del contrato, a menos que tenga como consecuencia ineludible y forzosa la terminación del servicio.

El Artículo 128 de la Ley Obrera establece que, cuando la implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo, el patrón tenga necesidad de disminuir su personal, podrá dar por terminado el contrato de trabajo con los trabajadores sobrantes, pagándoles como compensación la equivalente a tres meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados, o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo, si ésta fuese mayor.

C A P I T U L O X V .

REGULACION DE DIVERSAS CLASES DE TRABAJO.

Podemos observar que la Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional se refiere en diversos capitulares del Título Segundo, al contrato de trabajo de los domésticos, Capítulo XIV; del trabajo que se desempeña en el mar y en vías navegables, Capítulo XV; de las tripulaciones aeronáuticas, Capítulo XV bis; del trabajo ferrocarrilero, Capítulo XVI; del trabajo del campo, Capítulo XVII; y de las pequeñas industrias, de la industria familiar y del trabajo a domicilio, Capítulo XVIII; y para el mejor entendimiento de lo que contiene la Ley Obrera, al reglamentar tales tipos de trabajo, hemos considerado prudente referirnos por separado a cada uno de ellos, salvo al de las pequeñas industrias al de la industria familiar y del trabajo a domicilio.

Entrando en materia, vemos que el legislador reglamentario separó tajantemente los contratos, porque así conviene mejor a su labor didáctica y además, porque es tanto y tan variado el esfuerzo que la parte obrera despliega en esta clase de labores que era preciso reglamentarlos en la forma tan atinada en que lo hizo en la Ley Federal del Trabajo.

DEL TRABAJO DE LOS DOMESTICOS.

En los Artículos 129, 130 y 131 de la Ley Laboral, se habla del trabajo de los domésticos, teniendo así que para la ley doméstico es el trabajador de uno u otro sexo que desempeñe habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación, además agrega que no se aplicarán las disposiciones especiales de este capítulo, sino a las de contrato de trabajo, a los domésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales u otros establecimientos comerciales análogos.

El Artículo 130 fija las obligaciones del patrón para con el doméstico y para el caso establece cinco hipótesis:

- I. Tratarlo con la debida consideración y abstenerse de maltratarlo de palabra u obra.
- II. Suministrarle alimentos y habitación salvo convenio expreso en contrario.
- III. En caso de enfermedad que no sea crónica, pagarle su sueldo hasta por un mes, aunque no trabaje y proporcionarle asistencia médica hasta que se logre su curación o se haga cargo de él alguna institución de beneficencia pública o privada.
- IV. Darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas. Y,
- V. En caso de muerte, sufragar los gastos del sepelio.

Al parecer el legislador reglamentario olvidó, por decirlo así, establecer algún tipo de garantías en favor de los domésticos, pero nos basta observar el Artículo 131 de la Ley del Trabajo que sanciona que, salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en numerario, los alimentos y la habitación. Para todos los efectos de esta Ley, los alimentos y la habitación que se den al doméstico se estimarán equivalentes al cincuenta por ciento del salario que perciba en numerario.

Quizá el legislador con la disposición que acabamos de citar haya hecho poco en beneficio del trabajador doméstico, pero, la realidad es que, por lo menos, la ley reglamentaria del Artículo 123 ya se ha ocupado de él y en un capítulo especial se establecen medidas preventivas que lo consideran en su calidad de persona humana.

DEL TRABAJO EN EL MAR Y VIAS NAVEGABLES.

El Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo ordena que las disposiciones del Capítulo XV del Título Segundo, se aplicarán al trabajo que se desarrolle a bordo de las embarcaciones y demás cuerpos flotantes nacionales.

Artículo 133. En sus relaciones con los dueños y armadores de embarcaciones serán considerados como tripulantes los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, así como los sobrecargos y contadores. Son tripulantes de las embarcaciones los radiotelegrafistas, contraмаestres, dragadores, marineros, fogoneros, operarios, practicantes, enfermeros, personal de cámara y cocina y, en general los que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador. Quienes utilicen para su transporte la embarcación, tienen el carácter de pasajeros.

El Artículo 134 indica que los capitanes, entendiéndose por tales para los efectos de esta ley quienes ejerciten el mando directo de una embarcación, tienen, con respecto a los demás tripulantes, la calidad de representantes de los armadores o patrones. Los derechos y obligaciones de los capitanes no afectan el carácter de autoridad que les confieren las diversas disposiciones legales vigentes o que en lo sucesivo se expidan.

No se considera contrato de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de una embarcación mercante nacional, Artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, con persona alguna o que se haya introducido a ésta de modo fraudulento, y que tenga por objeto devengar con salarios personales el importe del pasaje cuyo pago trataba de eludir. - Esto es lo que vendría a constituir el caso de los polizones.

Los contratos relativos al trabajo de menores de dieciséis años, residentes o de paso en el extranjero, y que carezcan de padres o tutores, serán autorizados por el Cónsul de México, sin perjuicio de ser ratificados en cualquier tiempo por sus representantes legales, Artículo 136, la ratificación es sin perjuicio, pero la autorización que de los contratos de trabajo de los menores de dieciséis años haga el Cónsul, es indispensable para que surta efecto legal.

El Contrato de trabajo de los tripulantes de embarcaciones se hará por cuadruplicado; un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la Capitanía de Puerto o al Cónsul, en su caso, y el último, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, Artículo 137.

El Artículo 138 expresa que el contrato de trabajo de tripulantes, podrá celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje. Los tripulantes contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, a menos que se deba a fuerza mayor.

No deberá hacerse reducción de salarios si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa. Artículo 139 de la Ley Federal del Trabajo.

Otra de las disposiciones que a mi juicio merecen ser consignadas es la contenida en el Artículo 141, que expresa que todo contrato de trabajo celebrado por tripulantes de nacionalidad mexicana, para la prestación de servicios en buques extranjeros, deberá hacerse en los términos establecidos por el Artículo 29 de la propia ley.

El cambio de nacionalidad de una embarcación mexicana es causa de terminación de los contratos de trabajo de la tripulación y de los individuos afectados directamente a la administración de la misma, quedando vigente sólo la obligación de repatriar a los tripulantes hasta el puerto de domicilio de la embarcación, si no se ha convenido cosa contraria en lo que respecta al puerto nacional más cercano a que deban ser restituidos, y la de cubrirles los emolumentos que devenguen hasta el momento del desembarco, más tres meses de salario.

La prescripción prevista por el Artículo 143 de la Ley Obrera, tiene relación íntima con las sanciones contenidas en el Artículo 126 que versan sobre la terminación de los contratos de trabajo.

En el Artículo 144 de la ley se expresa que, cuando falten diez días o menos para fenecimiento de un contrato y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, los tripulantes podrán pedir la rescisión de sus contratos dando aviso al patrón con tres días de anticipación al de la salida del barco, a fin de no quedar obligados a prestar servicios en ese nuevo viaje.

Ahora bien, el contrato de trabajo no es rescindible cuando el buque está en el mar, por mandato expreso contenido en el Artículo 145 del Código Obrero; tampoco es rescindible estando el buque en puerto, si la rescisión se intenta dentro de las veinticuatro horas anteriores a su salida, a menos que en éste úl-

timo caso, se cambie al capitán o el destino de la embarcación.

Tampoco es rescindible el contrato de trabajo de tripulantes, cuando el buque esté en el extranjero, en lugares despoblados o en puerto siempre que en éste último caso se exponga el buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias.

Puede darse la hipótesis de que se pierda totalmente la embarcación por apresamiento o siniestro y en esta circunstancia se darán por terminados los contratos de trabajo, pero subsistiendo la obligación de repatriar a los tripulantes y de cubrir a los mismos el importe de sus salarios devengados.

De la manera anterior, podríamos seguir enumerando los Artículos que versan particularmente sobre el trabajo en el mar y -- vías navegables; pero baste con decir que las disposiciones relativas se encuentran consignadas en los artículos siguientes llegando hasta el Artículo 173, inclusive.

DEL TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.

Las sanciones que la Ley establece en favor de las personas que desempeñan algún trabajo relacionado con las tripulaciones aeronáuticas, son de creación reciente y por ese motivo el Capítulo XV bis fué adicionado a la Ley Federal del Trabajo promulgada con fecha 18 de agosto de 1931.

Los artículos que prescriben medidas protectoras en beneficio de los trabajadores que laboran en aparatos considerados como aeronáuticos van del Artículo 132 bis al Artículo 159 bis, y de ellos entresacamos a lo que se refiere el Artículo 133 bis, que dice que en los términos de éste capítulo y disposiciones legales y técnicas conducentes, se considerarán como tripulantes de una nave o aeronave a:

- I. Piloto de mando.
- II. Copiloto.
- III. Navegante.
- IV. Mecánico de a bordo o ingeniero de vuelo.
- V. Radio-operador de a bordo.
- VI. Sobrecargo o aeromozo.

El piloto de mando de una aeronave es el responsable de la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo de vuelo, incluyendo el despegue y el aterrizaje, así como la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, los pasajeros y sus equipajes, la carga o el correo que aquella transporte. Las responsabilidades y atribuciones que confieren a los comandantes la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus Reglamentos no serán reducidos o modificados por el ejercicio de los derechos y obligaciones laborales de los mismos comandantes, Artículo 134b. Los contratos de trabajo de los tripulantes se registrarán por las leyes mexicanas independientemente del lugar en donde vayan a prestarse los servicios, Artículo 135 bis. Esta disposición es grandemente protectora del derecho del trabajo de los mexicanos que se encuentren en la hipótesis prevista por la misma.

La propia Ley Obrera fija las siguientes obligaciones que los miembros de las tripulaciones tendrán:

- I. Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporten pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón, sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, así como de que no se transporten artículos prohibidos por la ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes.
- II. Conservar en vigor sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo.
- III. Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados

- con la anticipación y en la forma que establezca su contrato y el reglamento interior de trabajo.
- IV. Someterse a los exámenes médicos periódicos que preven--gan las leyes respectivas y los contratos de trabajo, --cuando menos dos veces al año.
 - V. Abstenerse de ingerir bebidas alcohólicas durante la ---prestación del servicio y durante las veinticuatro horas anteriores a la iniciación de los vuelos que tengan asig--nados.
 - VI. No ejecutar como tripulante algún vuelo que merme sus po--sibilidades físicas y legales de realizar vuelos al ser--vicio del patrón.
 - VII. Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, para conservar con--cretamente su eficiencia para ascenso o para utilizar --nuevo equipo ; operar éste al obtener la capacidad requere--rida. En el caso de operación de nuevo equipo, será pre--vio convenio de nuevas condiciones de trabajo.
 - VIII. Planear, preparar y realizar cada vuelo, en la medida que corresponda a cada tripulante, etc.
 - IX. Cerciorarse antes de iniciar un viaje de que las aeronaves se encuentran en perfectas condiciones y que ha sido equipada, aprovisionada y avituallada como corresponde.
 - X. Rendir los informes, formular las declaraciones y mani--festaciones y formar la documentación que en relación --con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás dis--posiciones aplicables.
 - XI. Abstenerse de usar narcóticos, etc.
 - XII. Efectuar vuelos de auxilio, etc.
 - XIII. Anotar en la bitácora, los datos exigidos por las dispo--siciones legales relativas, etc.
 - XIV. Observar las indicaciones técnicas para la seguridad de tránsito aéreo.
 - XV. Dar aviso al patrón y a las autoridades correspondientes utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, etc.

XVI. Notificar al patrón los defectos mecánicos o técnicos -- que note o presuma existen en la aeronave.

Los patronos también tendrán, además de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

- I. Proporcionar alimentación, alojamiento y transporte a los miembros de la tripulación por todo el tiempo en que permanezcan fuera de su base por razones del servicio.
- II. Pagar a los miembros de la tripulación los gastos de traslado, incluyendo el del cónyuge y familiares de primer grado, que dependan económicamente de los mismos, etc.
- III. Repatriar a los miembros de las tripulaciones al lugar de contratación, cuando la aeronave se destruya o utilice fuera de ese lugar, pagándole su salario y gastos de viaje. Y,
- IV. Conceder los permisos a que se refieren las fracciones X y XI del Artículo 111 de la Ley Laboral, siempre que no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su salida en la fecha y hora previamente señaladas.

El Artículo 135 bis del Código Obrero habla acerca del establecimiento del escalafón a que los tripulantes tendrán derecho -- respecto a sus especialidades y el Artículo 159 bis de la propia ley indica que los patronos y los miembros de las tripulaciones a su servicio formularán el Reglamento Interior de Trabajo, el cual será depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la que, previamente a su aprobación, recabará la opinión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes a efecto de que en el mismo se observen las disposiciones de la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos.

DEL TRABAJO FERROCARRILERO.

Para los efectos del Capítulo XVI del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo, serán considerados como puestos de confianza los que queden determinados con ese carácter en los contratos colectivos que las empresas celebren con los trabajadores.

El Artículo 175 del Código Laboral sanciona que las empresas ferrocarrileras deberán emplear en su totalidad trabajadores mexicanos. En los puestos de dirección podrán emplear el personal extranjero que necesiten, y en los puestos técnicos o administrativos sólo podrán emplear personal extranjero cuando no haya personal mexicano disponible.

El Artículo 176 de la Ley dice: que el tránsito por carretera o por caminos y el transporte de mercancía a que se refiere el Artículo 13 de la misma estarán sujetos a las de los ferrocarriles y a sus reglamentos, por lo que respecta a la observancia de sus disposiciones de seguridad. El Artículo 177, habla acerca de los ascensos de los trabajadoras que no desempeñan puestos de confianza y el Artículo 178 indica que, si así conviniere a las partes en el contrato colectivo, las empresas ferrocarrileras podrán contratar a los trenistas sobre la base de viajes en una sola dirección o en las dos direcciones.

El Artículo 180 del Código Obrero establece que las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier tiempo del día o de la noche, previo acuerdo entre las partes, y se podrá convenir:

- I. Como tiempo extraordinario de trabajo, el que exceda a la semana de cuarenta y ocho horas en jornada diurna, de cuarenta y cinco horas jornada mixta y de cuarenta y dos en la nocturna; y
- II. Que dichas jornadas se dividan hasta dos veces con intervalos no mayores de dos horas ni menores de una, o por

una sola vez, con intervalo no mayor de cuatro horas ni menor de una.

Los trabajadores ferrocarrileros están obligados a avisar con oportunidad, de acuerdo en lo estipulado en los reglamentos -- respectivos, cuando no puedan ocurrir al desempeño de sus labores. En caso contrario, se les aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de lo establecido en la Fracción X del Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo.

Se les dá derecho de huelga, pero en todo caso, los ferrocarrileros harán llegar los trenes hasta la estación terminal de su carrera.

Los artículos 187 y 188 prohíben, respectivamente, a los tripulantes que durante el desempeño de sus labores hagan uso de bebidas embriagantes y drogas enervantes, y el segundo, el recibir carga y pasajeros fuera de los lugares señalados por las empresas para estos fines.

El Artículo 189 fija que el hecho de que un tripulante se rehuse a hacer el viaje contratado o interrumpa, sin causa justificada, será motivo de rescisión del contrato de trabajo.

DEL TRABAJO DEL CAMPO.

El Capítulo XVII del Título Segundo de la Ley del Trabajo, nos habla acerca del trabajo del campo, consignando las medidas -- preventivas que versan sobre él en sus Artículos del 190 al -- 205 inclusive, diciendo al efecto el Artículo 190 que las disposiciones del Capítulo XVII regirán el contrato de trabajo de los peones de campo, entendiéndose por tales las personas de -- uno u otro sexo que ejecuten a jornal o a destajo los trabajos propios y habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal.

El contrato se puede celebrar entre un aparcerero o arrendatario y los peones de campo, y los primeros serán considerados como patrones, y sus relaciones se regirán por el citado Capítulo - XVII.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sufra el peón, serán pagados por el arrendatario o por el aparcerero o por el patrón agrícola, en proporción a lo que corresponda según el reparto que se haga de la cosecha, si se tratare del aparcerero; y según el importe de la renta en relación con la utilidad probable del arrendatario, si se tratare del arrendamiento.

El Artículo 193 del ordenamiento laboral señala que los peones de campo pueden ser acasillados o eventuales. Se consideran -- peones acasillados aquellos individuos que viven gratuitamente en casa construída dentro de los límites de la hacienda, y previo contrato que determine su condición, hagan depender habitualmente sus medios de subsistencia del jornal o salario que reciban en trabajos relativos al cultivo de la tierra. Se presume acasillado el que, con las condiciones expresadas, tiene en la hacienda una permanencia continua de más de tres meses.

Peón eventual es el que no llena los requisitos del encasillado.

El contrato de cualquier trabajador distinto de los peones de campo, que sirva en una finca, se regirá por las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo.

El Código Obrero establece obligaciones para el patrón en el Artículo 197, mismo que contiene nueve fracciones y el Artículo 199 de la misma, señala que el pago del salario deberá hacerse precisamente en la finca donde preste el peón sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana.

Los Artículos del 201 al 203 fijan prohibiciones al patrón o propietario de una finca, indicando el primero de ellos, que el patrón no podrá prohibir que se haga mercado en su finca un día de la semana; el segundo artículo, señala, que el patrón no podrá prohibir que los trabajadores celebren en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales; y en el último de éstos, establece que ningún propietario administrador o encargado de una finca rústica impedirá el libre acceso a ella, excepción hecha de los lugares destinados para habitación u oficinas.

C A P I T U L O X V I .

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

En su Título Tercero, la Ley Federal del Trabajo nos habla del contrato de aprendizaje, y el Artículo 218 comienza por decirnos que el contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

El contrato de aprendizaje en que intervenga algún menor, se celebrará en los términos que el Artículo 20 de la Ley establece para el contrato individual.

El contrato de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del oficio o profesión objeto del contrato, Artículo 220; y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje.

Según mandato expreso contenido en el Artículo 221, es obligatorio para patrones y trabajadores admitir en cada empresa aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios. Si hubiere menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber, no obstante un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase es-

establece el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo. Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación.

La jornada del aprendiz se sujetará en todo caso, a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de los menores en su hipótesis.

El Artículo 223 indica las obligaciones del aprendiz:

- I. Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o patrón.
- II. Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que esté aprendiendo.
- III. Observar buenas costumbres y guardar al patrón y al maestro, y a sus familiares respeto y consideración.
- IV. Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos.
- V. Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada del patrón, maestro o familiares de éstos.
- VI. Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Así como se habla de las obligaciones del aprendiz, la ley señala también obligaciones al maestro o al patrón en su caso, para con el aprendiz en el Artículo 224 de la Ley Obrera y señala las siguientes clases de obligaciones a los maestros o a los patrones.

- I. Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira a aprender.
- II. Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos o una u otra cosas.
- III. Guardarle la debida consideración absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra.
- IV. Al concluir el aprendizaje en los oficios no calificados darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes.

V. Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

Ahora bien, según ordena el Artículo 125, el patrón o maestro pueden despedir al aprendiz sin responsabilidad:

- I. Por haber faltas graves de consideración y respecto a él o a sus familiares; y,
- II. Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate.

El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrón o maestro el Artículo 224 de la Ley Federal del Trabajo.

En este caso y el en de despido, sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de gratificación.

Los aprendices de oficina calificados, serán examinados cada año, o en cualquier tiempo en que lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patronos, presidido por un representante que designe el Inspector del Trabajo. Tratándose de aprendizaje marítimo, presidirá el Capitán de Puerto.

El jurado resolverá, a mayoría de votos, y en su caso, certificará por escrito, si el examinado tiene la aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje, Artículo 227.

Los Artículos 228 al 231 versan acerca del aprendizaje en el trabajo marítimo, y sólo comentaremos el 231, que señala que en el trabajo marítimo y ferrocarrilero, no se admitirán aprendices menores de dieciséis años.

C A P I T U L O X V I I .

LOS RIESGOS PROFESIONALES SEGUN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas. Esta definición del riesgo profesional la encontramos consignada en el Artículo 284, del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, y sigue diciendo que, accidente de trabajo es toda lesión médico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitorio, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que pueda ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producido en las mismas circunstancias.

La enfermedad profesional, es, según la Ley Federal del Trabajo, todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero o del medio en que se ve obligado a trabajar, y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos o biológicos.

Además de los padecimientos que están comprendidos en el Artículo 286, a los cuales hemos hecho la referencia que precede,

son enfermedades profesionales las incluídas en la tabla a que se refiere el Artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 287 de la Ley nos dice que cuando los riesgos profesionales se realizan, pueden producir:

- I. La muerte.
- II. Incapacidad total permanente.
- III. Incapacidad parcial permanente.
- IV. Incapacidad temporal.

El Artículo 288 señala que incapacidad total permanente es la pérdida absoluta de facultades o de aptitudes que imposibilitan a un individuo para poder desempeñar cualquier trabajo, por todo el resto de su vida.

La incapacidad parcial permanente, está consignada en el Artículo 289 de la Ley Laboral, que expresa: incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, el funcionamiento del cuerpo, pero no por el resto de su vida.

La incapacidad temporal, de la que habla el Artículo 290, es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibiliten parcial o totalmente a un individuo para desempeñar sus labores, pero sólo por algún tiempo, no para siempre.

En todo caso, por mandato expreso de la Ley, los patronos, aún cuando contraten por intermediarios, son responsables de los riesgos profesionales realizados en las personas de los trabajadores. Así mismo, la disposición del Título Sexto es aplicable a los aprendices, Artículo 292.

En todo momento se tomará como base para calcular las indemnizaciones de que trata este Título el salario diario que perciba el trabajador en el acto en que se realice el riesgo. Tra--

tándose de trabajadores cuyo salario se calcule por unidad de obra, se tomará como base la cantidad que resulte como promedio diario en el último mes anterior al accidente.

Se tomará como base para fijar la indemnización de los aprendices, el salario más bajo que perciba un trabajador de la misma categoría profesional. Pero en ningún caso la cantidad que se tome como base para indemnización será inferior al salario mínimo.

El Salario máximo que la ley consigna para que sea tomado en cuenta a la hora de efectuar el pago de la indemnización por riesgo, es de veinticuatro + uno pesos diarios, hechos o circunstancias que nos parecen absurdas y antijurídica, porque el trabajador vive de su salario y de dicho salario, goza no únicamente él, sino toda la familia y si el obrero percibe determinada cantidad como pago a sus servicios, es a ese tope al que debe ajustarse toda indemnización, sea por muerte o por cualquier otro riesgo que la ley consigna.

Los trabajadores que sufran un riesgo profesional tienen derecho a asistencia médica, a administración de medicamentos, y material de curación; y a la indemnización fijada en el Título Sexto de la propia Ley.

Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador, Artículo 296, la indemnización comprenderá:

- I. Un mes de sueldo por concepto de gastos funerarios; y,
- II. El pago de las cantidades que fija el Artículo 298, o sea la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, en favor de las personas que dependían económicamente del difunto.

Tienen derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

- I. La esposa y los hijos legítimos o naturales que sean menores de dieciséis años y los ascendientes a menos de -- que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador. La indemnización se repartirá en partes iguales entre estas personas; y,
- II. A falta de hijos, esposa y ascendientes, la indemnización se repartirá entre las personas que económicamente dependían del mismo, según lo decida la Junta de Conciliación y Arbitraje, en vista de las pruebas rendidas.

El pago por indemnización en caso de muerte debe ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y dicha solución, al ordenar el pago de las indemnizaciones, no -- produce otros efectos legales.

De la misma manera que hemos comentado el accidente de trabajo que trae como consecuencia la muerte de un trabajador, la Ley al respecto indica las condiciones en que puede darse el riesgo profesional que invalide al operario en forma total permanente, parcial permanente, y de manera temporal; riesgos profesionales que por considerar obvio dejamos de tratar.

Continuamos con nuestra exposición y siguiendo lo sancionado -- sobre el particular, por la Ley Federal del Trabajo, tenemos -- que para la misma, el patrón proporcionará en el caso de que -- ocurra un accidente a uno de sus operarios los siguientes datos:

1. Nombre
2. Ocupación
3. Hora y lugar
4. Quienes presenciaron el accidente
5. Domicilio de la víctima
6. Lugar a que fué trasladado
7. Salario
8. Nombres de las personas a quienes corresponda la indemnización, en caso de muerte, si los hubiere.

9. Razón social o nombre de la compañía.

El Artículo 314 de la Ley Obrera indica que en caso de muerte inmediata, el patrón dará parte a las autoridades a que se refiere el Artículo 312, o sea a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y donde no la haya, al Presidente Municipal o al Inspector Federal del Trabajo, según el caso, debiendo hacer dentro de las primeras setenta y dos horas, tan pronto tenga conocimiento del accidente.

En todos los casos de muerte por accidente o por enfermedad profesional, se deberá practicar la autopsia según lo sancionado en el Artículo 325 de la Ley Federal del Trabajo, para poder determinar la causa de dicha muerte.

El legislador reglamentario elaboró una clasificación muy explícita de los riesgos profesionales, y siendo tan completas las Tablas de Enfermedades Profesionales y la de Valuación de Incapacidades, solamente mencionaremos los Artículos donde están consignados. El Artículo 326, que en 50 fracciones habla de la enfermedades profesionales en forma muy completa, y el Artículo 327 donde en 249 incisos trata la valuación de incapacidades, no los incluyo en este estudio, pues sería copiar textualmente la Ley.

C A P I T U L O XVIII.

LAS PRESCRIPCIONES.

Las prescripciones están consignadas en la Ley Federal del Trabajo dentro de los Artículos 328 al 333. Teniendo así que el Artículo 328 ordena que las acciones que nazcan de la Ley Obrera o del Contrato de Trabajo, sea colectivo o individual, -- prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos -- en los artículos siguientes.

Entrando a los casos de excepción, vemos que el Artículo 329 -- establece que prescriben en un mes:

- I. Las acciones para pedir la nulidad del contrato de trabajo celebrado por error, dolo o intimidación.
- II. Las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado por accidentes o enfermedades.
- III. Las acciones que concede a los trabajadores la Fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución Federal.
- IV. Las acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas.
- V. Las acciones de los patronos para hacer deducciones en los salarios de los trabajadores por errores que éstos cometan.

Para la Ley Laboral, según ordena en su Artículo 330, prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar indemniza-

ciones por incapacidad, provenientes de accidentes o enfermedades profesionales. Desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o enfermedad contraída; desde la fecha de la muerte del trabajador, o -- desde que la junta haya dictado resolución definitiva.

- II. Las acciones de las personas que dependieran económicamente de los trabajadores muertos en accidentes de trabajo para reclamar la indemnización correspondiente.
- III. Las acciones para ejercitar las resoluciones de las Juntas. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá solicitar el patrón por dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad.

La prescripción no puede comenzar, ni correr, Artículo 331 de La Ley Federal del Trabajo, en:

- I. Contra las incapacidades mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley, a menos que la prescripción hubiera comenzado contra sus causantes.
- II. Contra los obreros incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que algunos conceptos contenidos en la Ley del Trabajo se hayan hecho acreedores a indemnización.

De la interrupción de las prescripciones nos habla el Artículo 332 del Código Obrero, que dice que se interrumpen:

- I. Por la sola presentación de la demanda o por cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán - por el número de días que les corresponda; el primer día se - contará completo, aún cuando no lo sea; pero el último debe - ser completo, y cuando sea feriado no se tendrá por completa prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

C A P I T U L O X I X .

LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Lo que vamos a tratar en esta parte es de vital importancia, dado que la jurisdicción y la competencia de que están revestidas las autoridades del trabajo devienen de un mandato constitucional, para que éstas no invadan jurisdicciones o competencias de otros fueros en correlación, las del trabajo seán respetadas por las de fueros ajenos; evitando, con tal delimitación, la anarquía jurídica que colocaría al Estado en una situación caótica. Externamos lo anterior porque en la actualidad la judicatoria laboral se ha visto amenazada, por decirlo así, de inminente invasión por parte de instituciones con competencia meramente penal o fiscal, dando para el caso, como ejemplos concretos, la pena corporal de que puede ser víctima el patrón que cubra a su empleado cantidad menor de la que la Ley estipule como salario mínimo; o cuando a la autoridad fiscal debe de someterse una empresa para que dicha autoridad fije lo que a los obreros de la misma corresponde como participación de utilidades.

Estamos de acuerdo en que a los patrones que traten de evitar el cumplimiento de sus obligaciones, se les apliquen las medidas legales que correspondan, pero esta aplicación, para que sea conducente y jurídica ante todo, tiene que ser verificada única y exclusivamente por autoridades obrero-patronales que son a las que la Carta Fundamental ha conferido jurisdicción y competencia para ello.

Nuestros mejores procesalistas en materia de trabajo, entre otros, Trueba Urbina, de Pina, Cepeda Villarreal, etc., indican que la clasificación que puede obtenerse de la Ley Federal del Trabajo y del material doctrinario y jurisprudencial, es la de Conflictos Individuales Jurídicos, conflictos colectivos jurídicos y conflictos colectivos económicos.

Para Trueba Urbina, los conflictos individuales jurídicos son los que versan sobre despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, etc., o bien sobre infracciones del contrato de trabajo individual o colectivo, que afectan a los trabajadores considerados individualmente. Los conflictos colectivos jurídicos tienen el mismo origen que el de los individuales, pero referido al aspecto colectivo: la violación del contrato colectivo de trabajo o de la ley. Los conflictos colectivos de naturaleza económica son, según Trueba Urbina, manifestaciones de la lucha de clases entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes.

Para nosotros los conflictos de trabajo siempre son, a la vez, económicos y jurídicos. Económicos porque en el fondo de ellos existe en todo tiempo una causa de ésta naturaleza; y jurídicos, porque las relaciones a que da lugar la vida del trabajo son relaciones jurídicas, o en otras palabras, sometidas a normas de derecho.

La Ley del Trabajo indica cuáles son las autoridades laborales, teniendo en cuenta así que éstas son:

- I. Juntas Municipales de Conciliación.
- II. Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.
- III. Juntas Federales de Conciliación.
- IV. Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- V. Inspectores del Trabajo.
- VI. Comisiones Especiales del Salario Mínimo.

- VII. La Secretaría de Educación Pública.
- VIII. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- IX. Los Departamentos y Direcciones del Trabajo en las Entidades Federativas.
- X. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- XI. La Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades.
- XII. Las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos.

Como puede apreciarse, las doce autoridades del trabajo a que nuestra legislación se refiere abarcan todas las esferas a donde pueda suscitarse alguna cuestión obrero-patronal y resolver con ello satisfactoriamente el problema.

La doctrina más generalizada divide la Administración de Justicia Laboral en:

- 1. Organos de la Jurisdicción del Trabajo, y
- 2. La Magistratura del Trabajo.

Así tenemos que los órganos de la Jurisdicción Obrero-Patronal son:

- 1. Las Juntas Municipales de Conciliación.
- 2. Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.
- 3. Las Juntas Federales de Conciliación.
- 4. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

LOS ORGANOS DE LA JURISDICCION LABORAL.

Los órganos de la función jurisdiccional son los juzgados y -- tribunales. Los titulares de estos órganos se denominan jueces y magistrados. La denominación de juez se emplea, generalmente, para designar al titular de un órgano jurisdiccional unipersonal; la de magistrado, para designar al miembro de un órgano - jurisdiccional colegiado. Sin embargo, dice Rafael de Pina, tam

bién se emplea la palabra magistrado aplicándola a los jueces - que sustentan las categorías superiores de la Organización Judicial de un país.

Las resoluciones que los Tribunales del Trabajo emitan, tienen que ser conforme a la Ley Federal del Trabajo, y en el caso de que los laudos emitidos por ellos no sean apegados a las disposiciones que de esta Ley se deriven, violan las garantías consignadas en los Artículos 14 y 16 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

En el Capítulo XX hablaremos acerca de la competencia de cada una de estas Juntas, pero por el momento diremos que es junta competente para conocer de los conflictos de trabajo:

- I. La del lugar de ejecución del trabajo.
- II. La del domicilio del demandado si son varios los lugares designados para la ejecución del trabajo o si temporalmente se ocupa al trabajador en lugar distinto de su domicilio.
- III. La del lugar donde se celebre el contrato en los casos de la Fracción anterior, si el demandado no tiene domicilio fijo o tuviere varios.
- IV. La del último domicilio del demandado en caso de ausencia legalmente comprobada, y
- V. La del domicilio del demandado tratándose de conflictos de patrones o de obreros entre sí, con motivo del trabajo.

La competencia de las Juntas a que se refieren las fracciones antes invocadas se encuentran detalladas en lo prescrito por el Artículo 429 del Ordenamiento Laboral y de tales competencias, que se excluyen según el caso, haremos referencia a los comentarios de Mario de la Cueva: que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen por misión principal el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo, y así interpretaron la

Suprema Corte de Justicia y el legislador ordinario las Fracciones XX y XXI del Artículo 123 de la Constitución Política. Por eso es por lo que las Juntas son el Órgano Estatal a quien compete la administración de la justicia en asuntos del trabajo, misión que se refiere a lo que tradicionalmente se llama Justicia Distributiva y Justicia Conmutativa, es decir, las Juntas tienen por misión asignar lo que debe corresponder a cada uno de los factores de la producción en el proceso económico y dirimir las controversias jurídicas que surjan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, cuando dichos conflictos deriven directa o indirectamente de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Acierta Rafael de Pina cuando indica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales, es decir, son verdaderos Tribunales del Trabajo que tienen como función propia, aparte de otras de carácter administrativo, la de administrar justicia dentro de la esfera señalada por el legislador.

La Ley llama a los jueces no profesionales que forman parte de las Juntas, representantes de los patrones y de los obreros y al Presidente del Gobierno. Hay que afirmar, sin embargo, que no obstante el origen de sus designaciones, unos y otros, sin excepción, están obligados a proceder en el ejercicio de sus funciones imparcialidad y probidad, como verdaderos jueces.

Hacemos notar que la denominación de representantes con que la Ley Federal del Trabajo designa a los miembros que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje es equívoca y peligrosa porque su calidad de jueces repugna a toda idea de representación de cualquier interés que no sea el de la justicia.

La Magistratura Mexicana del Trabajo tiene su estatuto legal en la propia Ley Federal del Trabajo.

Dicha Magistratura está integrada por los presidentes de las Juntas y los representantes de los patronos y de los obreros.

Los presidentes de las Juntas Centrales, de las Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Municipales de Conciliación, ostentan la calidad de funcionarios públicos; los representantes son jueces no profesionales, no funcionarios públicos, dice de Pina, sino ciudadanos que ejercen temporalmente una función pública y en virtud de esto predomina, por lo tanto, en la Magistratura Mexicana del Trabajo, el elemento no profesional.

PRESIDENTES DE LAS JUNTAS.

La designación de los presidentes de las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, es hecha por el ejecutivo que corresponda.

El Artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo indica cuáles son los requisitos que deben de llenar las personas para ser Presidentes de éstas, y son:

- I. Ser mexicano por nacimiento en pleno goce de sus derechos civiles.
- II. Ser mayor de veinticinco años.
- III. Ser abogado con título expedido por autoridad competente o especialista en Derecho Industrial
- IV. No pertenecer al Estado Eclesiástico.
- V. No haber sido condenado por delitos infamantes.

Iguals requisitos deberán reunir los Presidentes Auxiliares en los distintos grupos especiales, con excepción del contenido en la Fracción III.

Los secretarios de la Junta Central o de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje deberán ser abogados o licenciados en

Economía, titulados legalmente, dándose preferencia a los --- que hayan hecho del obrero una especialidad en sus estudios.

Las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje, tendrán un reglamento interior que expedirán funcionando en pleno. En igual forma expedirán un reglamento o los reglamentos de las Juntas Municipales y de las Federales de Conciliación respectivamente.

Los Presidentes de las Juntas, aparte de sus atribuciones de carácter jurisdiccional, disponen del poder disciplinario necesario para corregir:

- I. A los particulares que falten al orden y respeto debido en los actos de la junta, y
- II. A los empleados que intervengan en la tramitación de los negocios, por las faltas que cometan.

Las correcciones disciplinarias a los representantes patronales u obreros de las Juntas, no corresponde imponerlas al Presidente, sino a las autoridades administrativas de que dependan dichas juntas, a las cuáles éstos integren, pero tienen la obligación de informar su imposición.

Las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:

- I. Amonestaciones.
- II. Multa que no exceda de cien pesos.
- III. Suspensión del empleo, con privación de sueldo, que no podrá exceder de ocho días.

La imposición la impone el pleno, y las correcciones disciplinarias que se impongan a los representantes del capital o del trabajo, se comunicarán, además, por la autoridad que las imponga, a las agrupaciones profesionales que los hayan designado.

El Artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo señala que el - Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio que en seguida se enumeran para que las personas cuya presencia es es time necesaria, concurren oportunamente a las audiencias, lo - mismo que para asegurar el puntual cumplimiento de las determi naciones de los grupos especiales o de la propia Presidencia.

1. El auxilio de la fuerza pública.
2. Multa hasta de un mil pesos o, en su defecto, arresto -- hasta por quince días; y
3. Arresto por treinta y seis horas.

Todas las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a impartir el auxilio de su jurisdicción a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que lo pidan, de con formidad con las facultades que les concede la Ley Federal del Trabajo.

Si alguno de los representantes se niega a acordar las cuestio nes que se promueven, o a votar en definitiva, comprobada su - negativa, los otros representantes resolverán por mayoría de - votos. Así mismo, la Junta resolverá diariamente las providencias de sustanciación que ante ella se promuevan, y no podrá retardar un proveído por un término mayor de veinticuatro ho -- ras.

REPRESENTANTES DEL CAPITAL Y DEL TRABAJO.

En el Capítulo VI del Título Octavo de la Ley Laboral se habla de la elección de representantes obreros y patronales ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Estos representantes serán designados en convenciones que se - organizarán y funcionarán con sujeción a las prescripciones -- del referido Capítulo VI.

Habr  tantas convenciones de obreros y patrones como grupos especiales constituyan la Junta de que se trate, atendiendo a la clasificaci3n de industrias o grupos de trabajo diversos que hagan los ejecutivos correspondientes o la Secretaría del Trabajo y Previsi3n Social.

Solo pueden participar en la elecci3n:

1. Las agrupaciones de trabajadores cuando sus miembros --- presten servicios efectivos a un patr3n o grupo de patrones mediante contrato de trabajo.
2. Los trabajadores sindicalizados, que aún cuando las circunstancias especiales no se hayan en las condiciones -- previstas en la fracci3n anterior, hubieren prestado servicios por un período mayor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la elecci3n.
3. Los trabajadores libres, en los lugares donde no haya -- trabajadores organizados.

Por lo que respecta a los patrones, únicamente podrán designar representantes con tal carácter a los que tengan asalariados a su servicio en los términos de la Fracci3n I del Artículo 369 de la Ley del Trabajo, ya sea que se trate de agrupaciones patronales o de patrones independientes.

El día primero de Octubre del año de la elecci3n, los Gobernadores de los Estados y Territorios, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, convocarán a los obreros y patrones para la integraci3n de las Juntas Centrales de Conciliaci3n y Arbitraje, las convocatorias señaladas para el día, la hora y el lugar señalado donde deban reunirse los delegados.

Las agrupaciones patronales o de trabajadores debidamente registrados, acreditarán ante el Ejecutivo a sus respectivos delegados a más tardar el día quince de noviembre. Cada agrupaci3n nombrar  su delegado.

Los delegados de las agrupaciones de trabajadores tendrán en la elección un número de votos igual al de los individuos que representen; los de las agrupaciones patronales tendrán tantos votos cuantos sean los trabajadores que utilicen.

Las autoridades del trabajo formarán los siguientes padrones:

1. De sindicatos y uniones de trabajadores, con los nombres y apellidos, nacionalidad, edades, domicilios, ocupaciones y estado civil de los individuos que integran dichas agrupaciones.
2. De agrupaciones patronales, con los nombres, apellidos, nacionalidad, edad, domicilio, estado civil y género de industria o trabajo a que se dediquen los que forman parte de ellas, así como el número y nombres de los trabajadores de cada una de las mismas a su servicio.
3. De patrones independientes con los mismos datos a que se refiere la fracción anterior; y
4. De trabajadores libres, con especificación de los datos indicados en la Fracción 1.

El día primero de diciembre de los años pares se llevarán a cabo en las capitales de los Estados, Distrito y Territorios, las Convenciones para elegir representantes de trabajadores y de patrones en las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con la convocatoria requerida por el Artículo 371 - de la Ley Federal del Trabajo.

Por cada representante propietario se designará un suplente.

El Artículo 385 prescribe que, hecha la designación de representantes, se levantará un acta de todo el procedimiento, del cual se harán tantas copias autorizadas como sean necesarias, para distribuir las en ésta forma: una, que se depositará en el Archivo de la Junta, otra que se remitirá al Gobernador del Estado o Territorio, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal; y

las demás serán repartidas a cada uno de los representantes electos, propietarios y suplentes, a quienes servirá de credencial.

El primer día hábil del mes de enero siguiente, el encargado del Ejecutivo o la persona que se designe, presidirá a sesión, donde quedará constituida la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de que se trate, previa protesta legal que ante el mismo funcionario otorgarán los que deban integrarla.

Por mandato contenido en el Artículo 389, para la integración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se seguirá un procedimiento análogo, con las siguientes modalidades:

1. Las convenciones se reunirán en la Capital de la República.
2. Serán instaladas por el secretario del Trabajo y Previsión Social o por la persona en quién delegue esta facultad.
3. Los delegados escrutadores serán nombrados por mayoría de votos de los Delegados presentes.
4. Los datos para la inscripción de Agrupaciones Patronales y Obreras se tomarán de los que obren en poder de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
5. Las credenciales de los representantes extendidas por las convenciones deberán ser presentadas al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para los efectos del Artículo 386 de la Ley Laboral.
6. La delegación a que se contrae el Artículo 388, recaerá en el Secretario del Trabajo y Previsión Social; y
7. Los representantes otorgarán la protesta de ley que el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o ante la persona que se designe para este efecto.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones, tanto en las Juntas Centrales como en la Federal de Conciliación

y Arbitraje, durarán en su cargo dos años, salvo el caso de renuncia, de remoción o de revocación de nombramiento, y además, podrán ser reelectos, excepto cuando se trate de remoción por causa justificada.

Cabe hacer notar que los representantes del Capital y del Trabajo ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, no podrán ser reelectos para desempeñar cualquier función en ningún caso. Los que hayan sido representantes propietarios no podrán ser reelectos como suplentes, ni los que hayan sido suplentes podrán ser reelectos como representantes propietarios. Quien haya desempeñado el cargo de representante propietario o suplente ante un Grupo Especial de la Junta, no podrá ser reelecto para desempeñar cualquiera de estos cargos ante otro grupo.

Lo preceptuado por la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 390 y que es lo mencionado en el párrafo anterior, es letra muerta, pues la realidad indica que en casi todos los Grupos Especiales de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, los representantes del capital ante la misma se reeligen, y en algunos casos, éstos forman parte del inventario de la Junta, circunstancia que trae aparejada una formación de intereses que afectan en algunas hipótesis, la resolución legal de los asuntos que les son sometidos a su consideración.

Una vez que ha sido denunciado lo anterior, solamente queda -- por agregar que el Artículo segundo del mencionado 390, reformado, señala que los auxiliares, representantes del Gobierno, ante los Grupos especiales de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, no desempeñan esas funciones por más de dos años.

Para ser representante de los trabajadores o de los patrones se requiere:

1. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno goce de sus derechos civiles.
2. Saber leer y escribir.
3. No pertenecer al Estado Eclesiástico.
4. No haber sido condenado por delitos infamantes.

C A P I T U L O X X .

LAS COMPETENCIAS A QUE SE REFIERE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La competencia, en cuanto a su fijación, puede fundarse en los criterios objetivo, territorial o funcional.

El procesalista de Pina señala que en el criterio objetivo se toma como base el valor de lo litigado o la materia. La competencia por razón de territorio, es una consecuencia de la distribución de los juzgados y tribunales por el suelo nacional y del principio generalmente aceptado, exige la proximidad de los órganos de jurisdicción a los justiciables. En virtud de este precepto, sigue exponiendo de Pina, se señalan las demarcaciones judiciales y, dentro de ellas, la competencia correspondiente a los juzgados que comprende.

La competencia por razón de la función corresponde a que, si bien el tribunal objetiva y territorialmente competente absuelve, por lo general todo el proceso, a veces, está limitado a una determinada función, o a un grado de jurisdicción, pues esta clase de competencia se relaciona también con la diversidad de instancias y recursos judiciales, basada, actualmente, en una organización jerárquica de los tribunales.

La conexión se estima por unos tratadistas, como un criterio para determinar la competencia, y por otros, como un mero accidente, que puede modificar los criterios ya expuestos. No sólo

tiene por objeto impedir la desarticulación de ciertos criterios o procesos, evitando la posibilidad de sentencias contradictorias, sino que tiene un fin de mayor trascendencia que es el de limitar el fenómeno de la litigiosidad, reduciendo el número de procesos.

La competencia en materia de trabajo es improrrogable, sin que sea permitida la sumisión, expresa o tácita, de las partes u órganos distintos del que la tenga reconocida para conocer de un caso concreto y determinado.

PROBLEMAS DE COMPETENCIA QUE PREVÉE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De manera general, podemos decir que las cuestiones de competencia en la mayoría de los casos, llevan implícitamente el problema de la misma, puesto que la realidad indica que dos órganos de la misma investidura jurisdiccional deban o deseen conocer de un mismo litigio, hecho este que motiva un conflicto de competencia, pero que la doctrina, la legislación, la costumbre y la jurisprudencia específicamente, han resuelto en forma satisfactoria, estableciendo para la posible dificultad, dos conductos que se conocen con el nombre de inhibitoria y declinatoria.

Se llama cuestión de competencia la controversia que surge cuando dos órganos jurisdiccionales del mismo orden y jurisdicción tratan de conocer de un mismo asunto o negocio determinado, o pretende inhibirse de su conocimiento.

Las cuestiones de competencia pueden ser, pues, positivas o negativas, según nos lo hace saber Rafael de Pina. Pueden incoarse por inhibitoria o por declinatoria, por quienes sean o puedan ser parte legítima en el juicio promovido.

El planteamiento de la cuestión de competencia produce el efecto inicial de suspender la tramitación del procedimiento y en esa virtud, las competencias se deciden:

1. Por las Juntas Centrales en pleno:
 - a) Cuando se trate de Juntas Municipales de la misma Entidad Federativa.
 - b) Cuando se trate de los diversos Grupos de las Centrales.

2. Por las Juntas Federales en pleno.
 - c) Cuando se trate de Juntas Federales de Conciliación entre sí.
 - d) Cuando se trate de los diversos grupos que las integran.

3. Por el Tribunal Superior de Justicia de la Entidad Federativa correspondiente.
 - e) Cuando se trate de Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y cualquiera otra autoridad judicial del Estado o Entidad.

4. Por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se trate:
 - f) De Juntas de distintas Entidades Federativas.
 - g) De Juntas Municipales o Centrales y Juntas Federales de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.
 - h) De Juntas y Autoridades Judiciales cuando sean de distintas Entidades.
 - i) De autoridades Judiciales y de las Juntas Federales.

Por un principio de Economía Procesal en la jurisdicción laboral las cuestiones de competencia pueden promoverse bien por inhibitoria o bien por declaratoria, pero promovida por uno de estos medios, no puede abandonarse para intentar el otro. Tam-

poco pueden promoverse ante la Junta que se considere competente pidiéndole que se dirija a la que se estime sin competencia para que se inhíba del conocimiento y remita el expediente. La declaratoria debe promoverse ante la Junta que se considera incompetente, precisamente al contestar la demanda, pidiéndole que se abstenga del conocimiento.

No obstante que la Ley Federal del Trabajo no tiene indicación alguna sobre el momento en que ha de intentarse la inhibitoria, en las Juntas Centrales y en la Federal de Conciliación y Arbitraje, por práctica reiterada, ésta puede ser promovida en cualquier etapa del procedimiento, hasta en tanto no se declare cerrada la instrucción. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha tenido que declarar este punto sentando la tesis de que puede promoverse en cualquier tiempo la inhibitoria, siempre que, naturalmente, sea antes de la pronunciación del laudo.

Existe disparidad entre lo que la Ley prescribe sobre las competencias y lo que al respecto el Código Federal de Procedimientos Civiles sanciona, pero en todo caso, debe estarse a lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo en materia de competencia, y en esa virtud, los tribunales del trabajo pueden declararse oficiosamente incompetentes cuando adiertan que el negocio que se substancia ante ellos no es de su órbita competencial.

Por mandato expreso contenido en el Artículo 429 del Ordenamiento Laboral, es Junta competente para conocer de los conflictos de Trabajo:

1. La del lugar de ejecución del trabajo.
2. La del domicilio de demandado si son varios los lugares designados para la ejecución del trabajo o si temporalmente se ocupa al trabajador en lugar distinto de su domicilio.

3. La del lugar donde se celebre el contrato en los casos de la Fracción anterior, si el demandado no tiene domicilio fijo o tuviere varios domicilios.
4. La del último domicilio del demandado en el caso de ausencia legalmente comprobada.
5. La del domicilio del demandado tratándose de conflictos de patronos o de obreros entre sí, con motivo del trabajo.

Los Tribunales que la propia Ley Obrera considera como Juntas - son:

1. Juntas Municipales de Conciliación.
2. Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje
3. Juntas Federales de Conciliación.
4. Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

JUNTAS MUNICIPALES DE CONCILIACION.

Las Juntas Municipales de Conciliación se integran con un representante del Gobierno que será designado por el Ayuntamiento o Concejo Municipal, por una persona que represente al trabajador y por otra que actúe por parte del patrón afectado.

El representante del Gobierno tendrá el carácter de presidente de la Junta y su nombramiento, en ningún caso, podrá recaer en el Presidente Municipal, municipales o concejales, ni en los empleados de la Administración Municipal.

El Artículo 337 del Ordenamiento Laboral, señala que las Juntas Municipales se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario, en la forma que determina dicha ley, pero sin perjuicio de que los Gobernadores de los Estados y Territorios, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal las establezcan con el carácter de permanentes en aquéllas regiones donde el desarrollo y progreso de la industria las hagan necesarias.

No podrán ser representantes de los trabajadores o de los patrones:

1. Los directores, gerentes o administradores de la empresa afectada.
2. Los presidentes o secretarios generales de los sindicatos afectados.
3. Los que hayan sido condenados por delitos infamantes.

Son atribuciones y obligaciones de las Juntas Municipales de Conciliación:

1. Conocer en Conciliación dentro de su territorio jurisdiccional, de todas las diferencias, y conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, ya sea que tengan el carácter de individuales o colectivos, siempre que no sean de la competencia de las Juntas Federales.
2. Elevar al conocimiento de la Junta Central Correspondiente, las controversias que sean de la competencia exclusiva de ésta, y los conflictos en los que no se hubiere obtenido algún advenimiento entre las partes.
3. Sancionar, llegando el caso, los convenios que ante ella celebren las partes.
4. En los casos de Juntas Municipales Permanentes, practicar las diligencias ordenadas por la Junta Central de que dependan y cumplir con las instrucciones que ésta dicte para el mejor despacho de los negocios.
5. Las demás que les confieren las leyes y los reglamentos.

En todo caso, las Juntas actuarán con un secretario que designará el Presidente Municipal y en su defecto, con dos testigos de asistencia.

JUNTAS CENTRALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En tanto que las Juntas Municipales de Conciliación conocen únicamente de la fase conciliatoria de los asuntos obrero-patronales, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje se avocan al conocimiento de dichos juicios, en la parte conciliatoria -- así como también en la etapa arbitral o de demanda y excepciones.

Lo anterior quiere decir que en las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, como su nombre lo indica, se substancia el -- juicio en su parte de aveniencia y en la fase contenciosa o de controversia.

Así tenemos que corresponde a dichas Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo que se produzcan dentro de su jurisdicción y que no sean de la competencia -- de las Juntas Federales.

La Ley Federal del Trabajo prescribe, en su Artículo 343, que -- las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje se instalarán y funcionarán permanentemente en las Capitales de los Estados, en la del Distrito Federal y en la de los Territorios Federa-- les. En aquéllos estados en que por las necesidades de las in-- dustrias sea indispensable crear varias Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Gobernadores de los Estados podrán constituir tantas como sean necesarias, fijándole a cada una de ellas la jurisdicción que le corresponda.

En todo caso las mencionadas Juntas se integrarán con un repre-- sentante del Gobernador del Estado o Territorio o del Jefe del Departamento del Distrito Federal, que fungirá como presidente de la misma, con un representante de los trabajadores y con o-- tro de los patrones por cada rama de la industria o grupo de --

trabajos diversos.

Cuando el asunto afecte sólo a alguna de las ramas de la industria o grupo de trabajos diversos, la Junta se integrará con los representantes respectivos de los trabajadores y patrones de esos grupos.

Si el conflicto suscitado comprende a dos o más industrias o grupos de trabajo diversos, la Junta se integrará con el Presidente de la Central y los respectivos representantes de trabajadores y patrones y con uno del Gobierno.

Si el conflicto suscitado comprende a dos o más industrias o grupos de trabajos diversos, la Junta se integrará con el Presidente de la Central y los respectivos representantes de trabajadores y patrones de esos grupos.

Son atribuciones y facultades de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en pleno:

1. Conocer en conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos, o sólo entre éstos, siempre que se deriven del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, y que afecta a todas las industrias del Estado representadas en la Junta.
2. Conocer y resolver en arbitraje las diferencias o conflictos a que se refiere la fracción precedente, cuando no se hubiere obtenido un arreglo entre las partes.
3. Declarar la licitud o ilicitud de los paros cuando afecten a todas las industrias del Distrito Federal o del Estado o Territorio de que se trate, previa substanciación del expediente relativo en la forma laboral que la Ley -- del trabajo establece.
4. Decidir en definitiva sobre las cuestiones de competencia a que se refiere la Fracción I, del Artículo 438 del Orde

namiento del Trabajo.

5. Tramitar y decidir lo relativo a fijación del salario mínimo en los términos del Capítulo IX del Título Octavo.
6. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas Municipales de Conciliación.
7. Comunicar órdenes e instrucciones a los miembros de di--chas Juntas para el mejor desempeño de su cometido.
8. Comunicar al Ejecutivo que corresponda las omisiones o --negligencias en que incurran los miembros de las Juntas en el desempeño de sus funciones.
9. Aprobar o desaprobar, en su caso, y en los términos del --Artículo 105 de la Ley Obrera, los reglamentos interiores de trabajo.
10. Las demás que les confieran las leyes y reglamentos.

Por otra parte tenemos que son atribuciones y facultades de los Grupos Espaciales de la Junta, en lo que se refiere a su rama,-- los siguientes:

1. Conocer en conciliación los conflictos individuales o co--lectivos que se susciten en el municipio de su residencia.
2. Conocer en arbitraje los conflictos a que se refiere la fracción anterior, cuando las partes no hubiesen llegado a un advenimiento.
3. Conocer igualmente en conciliación de los conflictos o díferencias a que se contraen las fracciones anteriores, --cuando afecten o comprendan dos o más territorios jurís--dicionales de las Juntas Municipales.
4. Conocer en arbitraje de los conflictos para que su resolución se envíen de las Juntas Municipales.
5. Conocer en arbitraje de los conflictos o diferencias a --que alude la fracción anterior.
6. Recibir en depósito y registrar los reglamentos interio--res de trabajo en los términos del Capítulo VI del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo.
7. Las demás que les confieran las leyes y los reglamentos.

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.

En principio diremos que las Juntas Federales de Conciliación proveen, al igual que las Municipales, sobre la fase conciliatoria de los asuntos que en esa instancia se les presentan para su solución.

Claramente, la Ley Federal del Trabajo lo prescribe en su Artículo 352, el que establece que las Juntas Federales de Conciliación serán únicamente de aveniencia, y su intervención en los asuntos que les competen se limitará a procurar que las partes lleguen a un entendimiento.

Ahora bien, la jurisdicción de las Juntas Federales de Conciliación se ejercerá dentro de la misma demarcación territorial señalada a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Federales de Conciliación se integrarán cada vez que sea necesario.

Las Juntas Federales de Conciliación se integrarán de la misma forma que las Municipales, pero dichas juntas serán presididas en todo tiempo por el Inspector del Trabajo que designe el Departamento respectivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Esta Secretaría, si lo considera pertinente, creará tantas Juntas Federales de Conciliación como sean necesarias, según la importancia industrial de la zona federal de que se trate.

Las atribuciones y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación en los conflictos de su jurisdicción, son las mismas que la Ley establece para las Juntas Municipales de Conciliación.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es única en su función y en su establecimiento. Por tal motivo, se establece en la Ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver las diferencias o conflictos entre trabajadores y patrones, derivados de un contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, así como los de la misma naturaleza que surjan entre trabajadores y patrones, en empresas o industrias que sean de concesión federal o que desarrollen actividades total o parcialmente en zonas federales.

En razón de la materia, corresponde a la Junta Federal el conocimiento de los conflictos que se refieran:

1. A las empresas de transportes en general, que actúan a virtud de una concesión o contrato federal, transportes y comunicaciones terrestres, marítimas, fluviales, aéreas, telefónicas, y telegráficas.
2. A las empresas que se dediquen a la extracción de materias minerales que correspondan el dominio directo de la Nación de acuerdo con el Artículo 27 Constitucional y sus leyes reglamentarias, y a las industrias conexas con aquéllas.
3. A empresas que importen o exporten energía eléctrica o cualquiera otra fuerza física, por virtud de una concesión federal.
4. A la generación transmisión de fuerzas físicas por empresas de jurisdicción o concesión federal, cuando sus actividades abarquen dos o más Entidades Federativas.
5. Al contrato colectivo que haya sido declarado obligatorio en los términos del Artículo 58 del Ordenamiento Laboral, cuando deba regir en más de una Entidad Federativa.

Para evitar problemas de interpretación, la categoría de industrias conexas será determinada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por razón del lugar, son de jurisdicción Federal, las empresas o industrias establecidas total o parcialmente en zonas federales.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionará en pleno o en juntas parciales.

Los Artículos 365, y 366 de la Ley Federal del Trabajo nos indican cuáles son las facultades que tiene la Junta Federal --- cuando funciona en pleno o cuando funciona por los Grupos Especiales que la integran.

EL PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS.

En el lenguaje forense, asienta de Pina, la palabra procedimiento se emplea, impropiamente, como sinónima de juicio, de pleito, y de proceso. No obstante, esta palabra tiene una significación clara y específica: expresa la forma exterior del proceso, la manera, como la Ley regula sus actividades procesales, la forma exterior del rito a que éstas debem ajustarse.

Las palabras proceso, juicio y procedimiento, o enjuiciamiento, no son sinónimas, aunque, a veces, se utilicen como si lo fueran. Proceso significa la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo y a la tutela consiguiente de los intereses fundados en éste. Tales actos considerados en su aspecto exterior y puramente formal, constituyen el procedimiento.

Proceso y procedimiento son, sin embargo, preceptos procesales

Intimamente relacionados. El proceso, se resuelve en formas establecidas que constituyen el procedimiento; el procedimiento es la manifestación del proceso en la realidad del mundo forense. La confusión que a veces se establece entre proceso y procedimiento tiene por base esta conexión estrecha que existe entre ambos conceptos.

La circunstancia de que en la práctica proceso y procedimiento se consideren como conceptos sinónimos no autoriza a confundirlos, pues la diferenciación de uno y de otro debe ser objeto de especial preocupación por la trascendencia que indudablemente tiene tanto desde el punto de vista legislativo, como desde el punto de vista de la doctrina científica.

En consecuencia de lo predicho, el procedimiento corresponde a lo normativo externo, al conjunto de reglas que rigen el fenómeno; el proceso, en cambio, corresponde a las condiciones funcionales, comprendiendo no el conjunto de reglas, sino de actos que concurren a formar el caso y a darle una individualidad determinada.

Nuestra Ley Federal del Trabajo habla, en su Título Noveno, — del procedimiento ante las juntas, nomenclatura o designación que respetamos, pertinentes en relación a los términos de procesos y procedimientos.

PROCEDIMIENTOS QUE LA LEY LABORAL SANCIONA.

La Ley Federal del Trabajo dedica todo un Título, el Noveno, al procedimiento, dando cabida a ocho capítulos que consignan diversas hipótesis.

Formando una relación del capitular tenemos que:

El Capítulo I expone las Disposiciones Generales.

El Capítulo II habla de las recusaciones.

El Capítulo III versa sobre la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación.

El Capítulo IV se refiere a los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Capítulo V trata de las Providencias Precautorias.

El Capítulo VI reglamenta las tercerías.

El Capítulo VII sanciona los conflictos de Orden Económico.

El Capítulo VIII provee sobre la ejecución de los laudos.

Cada una de las circunstancias procesales que nuestra legislación reglamentaria fija en el Título Noveno, reviste, en cuanto a su estudio y debido conocimiento un gran interés, pero -- por razones de método y dada la naturaleza de este trabajo, solamente analizamos en esta parte lo que contiene el Capítulo IV de dicho Título, que trata de Los Procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje. Siendo los Artículos del 511 al 559 los que fijan los procedimientos.

El Artículo 511 de la Ley Laboral establece que presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje reclamación de que deban conocer unas u otra, el Presidente de la Junta la turnará al Grupo Especial que corresponda, el que señalará para el mismo día las horas para la celebración de -- una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas audiencias a más tardar dentro de -- los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al Grupo Especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo, si no comparece a la audiencia de -- excepciones.

La notificación respectiva se hará cuando menos tres días an--

tes de la fecha de la audiencia, entregándose al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte actora en su caso.

Como no especifica el párrafo anterior si estas notificaciones se harán exclusivamente a la demandada, nosotros opinamos en el sentido de que la notificación tiene que ser hecha también cuando menos tres días antes de la fecha en que tenga lugar la celebración de las mencionadas audiencias, a la actora. No pudiéndose llevar a cabo la audiencia de conciliación si el actor no fué notificado dentro del término a que se refiere el segundo párrafo del Artículo 511, salvo que compareciera y de esa manera purgara el vicio de notificación.

El día y hora señalados para que tenga verificación la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de un representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

1. Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen.
2. Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que se funde para interponer sus excepciones.
3. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrareplicar, si quieren.
4. Si no hay aveniencia entre ellos, la Junta procurará averiguarlos, como un componedor, amigable, y para el efecto,

el Presidente o su Auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones.

5. Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto.

Ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, se substancian los conflictos en su fase conciliatoria y arbitral, en tanto que ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, los asuntos se tramitan exclusivamente en su etapa conciliatoria y por esa razón, cuando ante las Juntas de Conciliación no ha sido posible llegar a un arreglo, los interesados tienen la facultad y el derecho de substanciar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje el aspecto litigioso de sus diferencias.

Ahora bien, si las partes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden encontrar ni aceptar una Conciliación, el tribunal declarará terminada esta instancia y turnará los autos al Arbitraje, es decir, a la audiencia de demanda y excepciones. Pero si las Partes han llegado a un arreglo, el Tribunal levantará un acta en que conste el arreglo convenido y entregará una copia a cada una de éstas y el convenio con aprobación de la Junta, tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, debiendo llevarse a efecto por los trámites de la ejecución del mismo, previo mandamiento del Presidente de la Junta.

DEMANDA Y EXCEPCIONES.

En la audiencia de demanda y excepciones dos disposiciones legales son fundamentales en cuanto a su conocimiento y éstas se

encuentran contenidas en los Artículos 515 y 517 de la Ley Federal Del Trabajo.

El primero de los Artículos mencionados, prescribe que si no o curre el actor a la audiencia de demanda y excepciones en ella, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito iniciales. En otras palabras, lo que establece esta -- disposición legal es que si el actor no comparece a la audiencia de arbitraje, se le tendrá por reproducido en vía de deman da su escrito inicial de queja, en forma oficiosa.

El Artículo 517 sanciona que si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones se tendrá contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo -- prueba en contrario. Respecto a la prueba en contrario, una -- vez que el asunto se encuentra radicado en el período de arbitraje, y si en esa audiencia están presentes el actor y el demandado, por mandato expreso consignado en el Artículo 518 del Código Obrero, expondrán el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa.

En todo caso el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriendo los hechos como crea que han tenido lugar. Podrá ad-- dicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. De la misma manera lo hará el actor al contestar la recon vención, si la hubiere, la que hará valer en el mismo acto.

Precisamente a la contestación de la reconvención, se intenta-- rá la aveniencia de las partes, en un breve período de concia-- ción que se abrirá al efecto.

Puede darse la circunstancia de que las partes estén conformes con los hechos y por no haberse alegado otros en contrario, la

cu^{est}ión quede reducida a un punto de derecho, en ese caso, la Junta dictará desde luego resolución oyendo a las partes, a sus procuradores o defensores si lo estima necesario en la misma - audiencia, Artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo.

Si los litigantes han convenido en que se falle el negocio sin necesidad de prueba, la Junta pronunciará el laudo que corresponda, a menos que acuerde de oficio la práctica de algunas diligencias.

PRUEBAS Y ALEGATOS.

En su capitular correspondiente, la Ley Federal del Trabajo expresa de manera genérica que la audiencia de pruebas y alegatos es única, pero la práctica y la indebida interpretación -- que los postulantes y los Tribunales del Trabajo han dado a dicha Ley, muestra lo contrario.

En efecto, en realidad jurídica del medio ambiente laboral, la audiencia de pruebas y alegatos se divide en:

1. Audiencia de ofrecimiento de pruebas.
2. Audiencia de desahogo de pruebas. Y,
3. Período de alegatos.

La consignación anterior, aparentemente no reviste una gran importancia, pero la nefasta división que de la audiencia de pruebas y alegatos se ha verificado en su reiteración continua e ininterrumpida, trae como consecuencia un sólo hecho, perjudicial para las partes que intervienen en el litigio y que consiste en el detrimento económico que sufren las mismas, al ver prácticamente que los juicios en vez de tener un carácter sumario, con su prolongación, se asemejan a los del orden común.

La elucubración anterior es solamente una indicación para que

el futuro legislador reglamentario provea sobre el particular.

Mientras tanto diremos que nuestro Código, en el Artículo 521 estatuye que, si las partes no están conformes con los hechos, o estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta - recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba, si las partes lo piden, o si hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto se señalará una audiencia para el ofrecimiento y recepción de pruebas, la que tendrá verificativo dentro de los quince días siguientes.

En esa audiencia las partes ofrecerán las pruebas, en su orden que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen.

Pasado el período del ofrecimiento, la Junta o el Grupo Especial, en su caso, a mayoría de votos, declarará cuáles son las pruebas que se admiten y deshechará las que estime improcedentes e inútiles.

Concluido el período de ofrecimiento de pruebas, y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

Hacemos notar que el hecho superveniente a que se refiere el tercer párrafo del Artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en que, hasta la fijación de la litis, se ignoraba -- por las partes o por una de ellas, las circunstancias que lo motivaron y en esa virtud le dieron vida jurídica.

Las pruebas que por su naturaleza no puedan ser desahogadas des

de luego o que para hacerlo requieran la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas. Lo mismo se extenderá respecto de los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna autoridad, siempre que el que ofrezca las pruebas no esté en posibilidad de obtenerlas directamente.

Para el mejor entendimiento de lo expuesto por el Artículo 523 de la Ley Laboral, y que se refiere a los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna autoridad, debe de aplicarse lo prescrito por la fracción octava del Artículo 7 de la Ley del Seguro Social para evitar con ello, en el caso de recepción de prueba de esa naturaleza, que el tribunal de trabajo hiciera una inequidad.

Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya escogido para su defensa y presentará a los testigos o peritos que pretenda sean oídos. La presentación de los testigos o peritos en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, no tiene otro fin que el de que en esa audiencia, tales testigos o peritos, debieran ser escuchados y no dejar para una diligencia ulterior, que es la que en la práctica se conoce con el nombre de audiencia de desahogo de pruebas, la evacuación de los dichos de las personas que fungan como testigos, o la emisión del peritaje que al respecto rindieran las personas llamadas para ello. Una vez más insiste en que la audiencia de pruebas y alegatos es única.

Pero a mayor abundamiento, la propia Ley Federal del Trabajo, establece que las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos y peritos y, en general, presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas. Se entiende que el desahogo de las pruebas, la evacuación de los dichos con las personas que fungan como testigos, o la emisión del peritaje, puede efectuarse en una sola diligencia y no como en la práctica se observa, en una audiencia posterior

La Junta o Grupo Especial, en su caso, a mayoría de votos, podrá deshechar las preguntas que no tengan relación con el negocio o debate.

Los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia, carear a las partes entre sí, o con los testigos, y a éstos, unos con otros, examinar documentos, objetos y lugares, hacerles reconocer por peritos y, en general, practicar cualquier diligencia que, a su juicio, sea necesaria para el esclarecimiento de las cosas o de la verdad, Artículo 526.

El auxiliar o el Presidente de la Junta, tendrá, respecto de los representantes del capital y del trabajo, el mismo derecho que a las partes concede el Artículo 524 de la Ley Obrera.

La prueba confesional, dentro de la esfera labora,, tiene su fundamento legal en lo establecido por el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que expresa que cuando una de las partes lo pida, la otra deberá concurrir personalmente a la audiencia para contestar las preguntas que se le hagan, a menos, que la Junta la exima por causa de enfermedad, ausencia u otro motivo fundado, o por calificar de fútil o impertinente el objeto con que se pida la comparecencia. Hecho el llamamiento y desobedecido por el citado, la Junta tendrá por contestadas en sentido afirmativo, las preguntas que formule la contraria y cuyas pruebas no estén en contradicción con alguna otra prueba o hecho fehaciente que conste en autos.

La confesional a que se refiere el primer párrafo del Artículo 527, es en relación a las partes que con ese carácter intervengan en la dilucidación de un negocio jurídico. Pero las partes podrán solicitar la citación del encargado, administrador o de cualquier otra persona que ejercite actos de dirección a nombre del principal, cuando los hechos que dieron margen al con-

flicto sean propios de ellos.

Cuando alguna pregunta se refiera a hechos que no sean personales del que haya de desahogarla, podrá negarse a contestarlas si los ignora. No podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes deban serle conocidos aunque no sean propios.

Otra de las reglas que sobre la prueba confesional consigna -- nuestra Ley se encuentra contenida en el Artículo 528, que expresa que el declarante responderá de si mismo de palabra sin la presencia de su abogado o patrón.

No podrá valerse de borrador de respuestas; pero se le permitirá que consulte en el acto simples notas o apuntes, cuando a juicio de la Junta sean necesarios para auxiliar la memoria -- del absolvente.

Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar, el que las dé, las explicaciones que estime convenientes a las que la Junta le pida.

Si se niega a declarar, la Junta lo apercibirá en el acto de -- tenerlo por confeso si persiste en su negativa.

Si las respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de la parte contraria, lo apercibirá igualmente de tenerlo confeso sobre los hechos respecto a los cuales sus respuestas no sean categóricas.

El Artículo 531 de la Ley Federal del Trabajo, establece que podrán alegar las partes o sus defensores única y exclusivamente sobre las pruebas rendidas y sus apreciaciones referentes a los hechos acerca de los cuales no exista conformidad entre ellos.

Estos alegatos podrán ser orales o se presentarán a la Junta - por escrito dentro del término de cuarenta y ocho horas. En ca so de que las alegaciones sean orales, no excederán de treinta minutos por cada parte y no serán anotadas en el acta de la au diencia.

Formulados los alegatos, el Presidente o Auxiliar preguntarán a los otros representantes, dentro de las veinticuatro horas - siguientes, si necesitan mayor instrucción para mejor proveer. En caso afirmativo, podrán acordar, por mayoría de votos, la - práctica de cualesquiera diligencias que estimen necesarias pa ra el mejor esclarecimiento de la verdad.

Se llevarán a cabo estas diligencias en la misma forma que las promovidas por las partes, y se entenderá continuada la audien cia para tal objeto exclusivamente, sin que la Junta pueda a-- cordar con porterioridad la recepción de alguna otra prueba.

Terminadas las alegaciones, si la Junta no dicta acuerdo para mejor proveer o practicadas las diligencias en tal concepto a-- certadas, cerrará la audiencia el Presidente o Auxiliar, decla rando concluida la tramitación para dictar resolución y citará en el mismo acuerdo a las partes para presentar alegatos por - escrito que deberán ser entregados a la Junta dentro de las -- veinticuatro horas siguientes. Como esto último jamás se cum-- ple, esta disposición es letra muerta.

DICTAMEN.

Dictado el acuerdo a que se refiere el Artículo 533, el Grupo Especial respectivo en las Juntas Centrales o Federales que -- funcionen con este sistema se procederá como indica el Artícu lo 535:

El auxiliar del presidente de cada grupo especial deberá formu

lar, dentro de las setenta y dos horas siguientes a aquella en que se presenten o debieran presentarse alegatos escritos, un dictámen en que consten en extracto la demanda y la contestación, apreciándose en seguida cuales fueron los hechos contravertivos y cuáles deben tenerse por ciertos de acuerdo con las disposiciones reglamentarias; se expresará inmediatamente después, cuáles fueron las pruebas rendidas por cada una de las partes y se hará apreciación de ellas en conciencia, señalando cuáles hechos deben considerarse probados y formulando, en párrafos separados, las conclusiones que deban de contener, a juicio del auxiliar que suscriba el dictámen, los puntos resolutivos del laudo que se pronuncie. El dictámen se hará por triplicado, a fin de que se entreguen tantos de él a los representantes del capital y del trabajo glosándose al expediente el último de ellos. Si los representantes están conformes con la opinión sustentada por el auxiliar en el dictámen de que se trata, lo suscribirán a su vez, añadiendo, si lo estiman conveniente, las otras razones que, a su juicio, deben de apoyar el laudo. Si hubiere inconformidad con la opinión del auxiliar, formularán en la misma hoja o por separado, pero precisamente por escrito, y antes de tres días a partir de la fecha en que se les hubiese entregado el dictámen, la opinión correspondiente, a efecto de que conste en el expediente para los efectos de la discusión a que se refieren los artículos siguientes.

El dictámen del auxiliar será entregado a los representantes dentro de las setenta y dos horas siguientes a aquella en que se presenten o debieran presentarse los alegatos escritos. En caso de que los representantes no ocurran a la Junta, se pondrá el tanto que les corresponda a su disposición en la Secretaría del Grupo Especial respectivo, con lo que surtirá efectos como si hubiere sido entregado. En cada dictámen formulado por el auxiliar del Grupo Especial se asentará, autorizada por el Secretario, razón de la fecha y hora en que se hace entrega de la copia a cada representante, firmando éste por su recibo,

o se hará constar en su caso, que se niega a firmarlo, poniéndose razón de la fecha en que el dictámen quedó a su disposición en la Secretaría.

El Artículo 537 señala, que si alguno de los representantes omitiere formular su opinión por escrito, se considerará, para los efectos de la Ley Laboral, que se niega a emitir su voto, y la decisión de la mayoría, en el caso de que en la audiencia de resolución tampoco vote, será dictada por la Junta.

LAUDO.

Dentro de los quince días siguientes a la entrega del dictámen a los representantes del Capital y del Trabajo, deberá pronunciarse la resolución definitiva correspondiente, para cuyo efecto el Presidente de la Junta fijará un día y una hora a la semana para cada uno de los Grupos Especiales, con objeto de discutir y resolver en audiencia pública los asuntos pendientes. El día y hora señalados para cada grupo, se reunirán en la Presidencia de la Junta los representantes del Capital y del Trabajo en unión del auxiliar del grupo respectivo, quien deberá traer todos los expedientes que se encuentren en estado de resolución. En seguida se procederá a la discusión singular de los asuntos en los que haya discrepancia de opinión, ya sea entre los representantes del Capital y del Trabajo, o entre estos y el auxiliar respectivo. Cuando por circunstancias especiales no sea posible acordar con alguno de los grupos en los días señalados, el Presidente avisará oportunamente a los representantes la hora en que el acuerdo deberá tener lugar al día siguiente.

El engrose del laudo se encuentra contenido en la disposición expresa del Artículo 539 de la Ley Obrera, que señala que la Junta dará principio con la lectura del dictámen del auxiliar

y de las opiniones suscritas por los representantes, y expuestas las razones que cada uno tenga para formular su opinión, se tomará la votación correspondiente por el Secretario del -- Grupo Especial, que también estará presente, y se le entregará a éste el expediente para engrosar el laudo, previa la anotación del día y hora en que se entregue. En ningún caso y por ningún motivo podrán cambiarse las partes los votos emitidos en la audiencia y se tomarán en consideración como voto.

En el caso de que no asistan a la votación del negocio con el Presidente uno o varios representantes, pero hubieren confirmado su opinión por escrito en los términos del Artículo 536, dichas opiniones se tendrán por reproducidas en la expresada audiencia y se le tomarán en consideración como voto.

Otro de los artículos que habla sobre el engrose es el 541, que dice: El expediente, con los votos emitidos de acuerdo con las disposiciones anteriores, se pasará al Secretario del Grupo Especial respectivo, quien deberá engrosar el laudo dentro del término de cinco días. A este efecto, se pondrá en el expediente razón que autorizará el Presidente de la Junta, del día y hora en que se entregue. El Secretario deberá engrosar el laudo ciñéndose estrictamente a lo resuelto por mayoría o por unanimidad de los votos emitidos y se podrá agregar al expediente el voto particular que emita cualquiera de los representantes.

Si engrosado un laudo de acuerdo con las disposiciones anteriores alguno de los representantes del Gobierno, del Trabajo o del Capital se negara a firmarlos, una vez firmado el laudo por los otros dos representantes, se le requerirá para ello por el Secretario del Grupo Especial respectivo, cuando se trate de los del Capital o del Trabajo y por el Secretario General en caso del representante del Gobierno. Si el representante que debe ser requerido deja de concurrir a la Junta, se le

tendrá como renuente a formar el laudo y éste surtirá sus efectos sin la firma de aquél, previa la certificación que hará la Secretaría General de que no se le pudo requerir. Hecho el requerimiento y asentado que se niega a firmarlo, el laudo surtirá sus efectos como si hubiere sido firmado por el representante.

Nuestra Ley Federal del Trabajo sanciona también que la resolución de los autos puede, en algunos casos, ser en el pleno de las mismas, y de ello expresamente hablan los Artículos 544 al 549 de dicha Ley.

Los extremos que deben reunir los laudos se encuentran consignados en los Artículos 550 al 555 de la Ley Federal del Trabajo, a los que brevemente nos referiremos.

Artículo 550. Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

Artículo 551. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; en ellos se harán las declaraciones que dichas pretensiones exijan, condenando o absolviendo al demandado y se decidirá sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

Artículo 552. Cuando haya condena de salarios, indemnizaciones, daños y perjuicios, etc., se fijará su importe en cantidad líquida o se establecerán por lo menos las bases con arreglo a las cuales deba hacerse la liquidación. Sólo en el caso de no ser posible lo uno ni lo otro, se hará la condena, a reserva de fijar su importe y hacerla efectiva en la ejecución del laudo.

Artículo 553. En los laudos se expresará:

- I. El lugar y fecha y Junta que los pronuncie, los nombres - domicilios y ocupación de las partes contendientes y el carácter con que litiguen, los nombres de sus abogados y procuradores y el objeto del pleito, consignándose con claridad y con la concisión posible las pretensiones de las partes.
- II. En los párrafos separados se apreciarán los puntos de derecho fijados por las partes, dando las razones y fundamentos legales o de equidad que se estimen procedentes para el laudo y se citarán las leyes y doctrinas que se consideren aplicables al caso. Y,
- III. Se pronunciarán, por último, los puntos resolutivos del laudo.

Artículo 554. Si la Junta estima que alguno de los litigantes o ambos obran en determinadas circunstancias con mala fé o temeridad notoria, podrá en el laudo que dicta, imponerles una multa de cinco a cien pesos. La misma multa se impondrá a los apoderados o asesores que representen o acompañen a las partes ante la Junta.

Artículo 555. No procederá recurso alguno contra las resoluciones pronunciadas por las Juntas en pleno o por los grupos de ellas, sin embargo, pueden las partes exigir la responsabilidad en que hayan incurrido los miembros que integran aquéllas.

C A P I T U L O X X I .

LAS PROVIDENCIAS PRECAUTORIAS Y LAS TERCERIAS.

El del Trabajo es un Derecho de proporciones y consecuencias económicas casi siempre; y en esa virtud, con el objeto de que la ejecución de las resoluciones de los tribunales de Trabajo sea efectiva, la propia Ley Laboral ha establecido en su Capítulo V del Título Noveno, las providencias precautorias.

El Artículo 560 del Ordenamiento Obrero expresa que, los Presidentes de las Juntas Centrales y Federales, a petición de parte, podrán decretar, a su juicio, embargos precautorios cuando la parte que lo solicite proteste que presentará su demanda -- dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que hará promoción, si rinde pruebas bastantes que demuestren la necesidad de asegurar los bienes de la persona o personas a quienes pretenda demandar. El Presidente podrá, cuando lo estime necesario, exigir fianza, cuyo monto fijará el mismo, para garantizar el resarcimiento de los perjuicios que pudieren ocasionarse a la otra parte. El Propietario de los bienes embargados será depositario legal de los mismos, sin necesidad de que --- acepte el cargo, ni proteste desempeñarlo.

Cuando el reclamante considere que la persona contra la cual va dirigir su demanda, puede ausentarse, pedirá a la Junta que la declare sujeta a arraigo, Artículo 561.

Para los efectos del Artículo anterior, el que promueva un arraigo presentará dos testigos que declararán de ciencia cierta sobre el hecho a que se contrae el mismo, y protestará presentar su declaración dentro de las veinticuatro horas siguientes, Artículo 562.

Ahora bien, si de las declaraciones de los testigos apareciere comprobado el hecho que motiva la petición de arraigo, a juicio de la Junta se declarará sujeto a él al mismo demandado, Artículo 563.

El Artículo 564 sanciona que cuando el arraigo se pida al entablar la demanda o una vez presentada ésta, se decretará sin más trámite.

En todo caso la declaración de arraigo se concretará a ordenar al demandado que no se ausente del lugar de la controversia, - si no deja apoderado con las autorizaciones y expensas necesarias para responder del resultado de la misma, Artículo 565.

LAS TERCERIAS.

En el cumplimiento de una resolución de la Junta consistente en la ejecución de un laudo, por ejemplo, puede darse el caso de que se embarguen bienes de terceros y por esa razón, nuestra Ley ha previsto las Tercerías en el Capítulo VI del Título Noveno.

Así tenemos que el Artículo 566 del Código Obrero, prescribe que, si efectuando un embargo se promoviere tercería excluyente de dominio sobre los bienes embargados, el Presidente de la Junta o la autoridad ejecutora que dé entrada a la tercería, - dispondrá desde luego que se suspenda la tramitación.

Una vez suspendida la tramitación, se citará al tercero para - que dentro de las veinticuatro horas siguientes y en la que se hubiere fijado, comparezca y con audiencia de los interesados, rinda las pruebas que estime convenientes, Artículo 567.

Verificada la audiencia y sin más sustanciación, la Junta respectiva resolverá si es de levantarse el embargo practicado en bienes cuyo dominio se discute. A este efecto, si la ejecución se practica por alguna autoridad delegada, remitirá ésta el expediente al Presidente de la Junta que corresponda, Artículo 568.

Si la Junta estima insuficientes las pruebas presentadas por el tercero, ordenará, que se continúe en sus demás trámites la ejecución del laudo, Artículo 569.

CAPITULO XXII.

LOS CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO.

El Artículo 570 de la Ley Obrera sanciona que, cuando se trate de conflictos que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros y por naturaleza especial que no puedan resolverse en los términos establecidos en el Capítulo IV del Título Noveno, se tramitarán de acuerdo con las disposiciones del Capítulo VII.

La Ley Federal del Trabajo no contiene disposición expresa sobre los requisitos de la demanda de esta clase de procedimientos, en consecuencia, las partes deben de atenerse a los preceptos generales sobre este acto procesal laboral.

La demanda debe, pues, precisar los puntos petitorios y sus fundamentos, de acuerdo por lo prescrito por el Artículo 440 de la Ley Obrera. Además, por disposición expresa del Artículo 580, al escrito o comparecencia, que se formule por los patronos, de acuerdo con el Artículo 118, se acompañará:

1. Cuantos documentos públicos o privados tiendan a comprobar la situación del negocio o de la necesidad de suspenderlo.
2. Una relación de los trabajadores a su cargo, con expresión de sus nombres y apellidos, antigüedad en el trabajo, ocupación que desempeñen, salario y familiares que --

de ellos dependan.

3. Una relación en la que consten los impuestos que cubre, el capital inicial y el capital actual de la negociación pérdidas sufridas, propiedades, rentas que cubre y que recibe, inventarios. Y,
4. Un dictamen formulado por perito contador, relativo al estado de la negociación.

La contestación no tiene fórmula ni requisito especial, bastará con que sea, como la demanda, clara y precisa.

La Junta de Conciliación y Arbitraje que trate después de oír a las partes, mandará practicar una investigación que estará a cargo de tres peritos que ella designe, quienes se asesorarán de dos comisiones, una de obreros y otra de patronos, iguales en el número de sus componentes.

En el Artículo 573 del Código Obrero, se establece que los peritos, haciendo uso de la mayor libertad, llevarán a cabo un completo estudio del conflicto planteado, de sus causas y circunstancias, pudiendo practicar toda clase de inspecciones permitidas por la ley en los establecimientos de la industria de que se trate, recabar de todas las autoridades, comisiones técnicas, instituciones y personas, los informes que le sean necesarios y formular a las partes, autoridades, etc., los cuestionarios que crean convenientes para el esclarecimiento del conflicto, siendo obligación de aquellas a quienes se dirijan esos cuestionarios, dar contestación a los mismos.

El plazo para hacer las investigaciones será fijado por la Junta, atendiendo a la gravedad y demás circunstancias del conflicto, y no podrá exceder de 30 días, Artículo 574.

Terminado el estudio, los peritos formularán desde luego un informe en el cual consignarán el resultado obtenido y un dictá-

men relativo a la forma en qué, según su parecer, pueda solucio-
narse el conflicto y prevenir su repetición, Artículo 575.

Si las partes no hacen objeciones o bien después de celebrada
la audiencia de pruebas, la Junta dicta la resolución que dé -
fin al conflicto, fundándola en el informe y dictámen rendidos
por los peritos, y en las objeciones y pruebas presentadas por
las partes. La resolución dictada en esos términos tiene el --
mismo carácter y produce los mismos efectos jurídicos de un --
laudo.

Las Juntas podrán acordar en su resolución disminuir y aumen--
tar el personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar
los salarios, y en general, cambiar las condiciones de trabajo
de acuerdo con los resultados que arroje la tramitación, sin -
que, en ningún caso, se alteren los mandatos contenidos en la
Ley Federal del Trabajo.

Se sujetarán también al procedimiento que acabamos de exponer
los conflictos que surjan con motivo de la suspensión de los -
contratos fundados en las fracciones I a VIII del Artículo 116
de la Ley Obrera; los que se plantean por término de los mis--
mos a que se refieren las fracciones IV, V, VIII y XII del Ar-
tículo 126; los que se originan con ocasión de implantarse nue-
va maquinaria o procedimientos nuevos de trabajo que determi--
nen disminución del personal en una negociación, según el Artí-
culo 128 y los que surjan en los casos en que, por exceso de -
producción, se haga precisa la suspensión de las labores para
mantener los precios dentro de un límite costeable.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos urgentes, -
con vista de los documentos que se acompañen, bajo su más ex-
tricta responsabilidad, y siempre que la soliciten los promo-
ventes, decretará la suspensión del trabajo o clausura de las
negociaciones de que se trate, reajuste de horas, salarios, mo

dificación de las horas de trabajo, etc., previa fianza que a juicio de la Junta cubra el importe del salario de tres meses del personal afectado y aquéllas prestaciones que, según el caso, se vean afectadas por la suspensión concedida, en atención a lo dispuesto en el contrato de trabajo o en la Ley y al mismo tiempo probable que requiera la tramitación del conflicto.

La autorización se entenderá provisional, entre tanto no recaer resolución de la Junta autorizándola definitivamente, en la inteligencia de que si la resolución de la Junta es en el sentido de no autorizar la suspensión o el cierre solicitado, los patrones estarán obligados al pago de los salarios durante la vigencia de la suspensión provisional decretada por la Junta y al pago de las prestaciones afectadas por dicha suspensión.

El laudo colectivo económico es impugnable por la vía de amparo con fundamento en la Fracción III del Artículo 158 de la -- Ley Orgánica de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

C A P I T U L O X X I I I .

LA EJECUCION DE LOS LAUDOS.

En el Capítulo Octavo del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo encontramos todo lo relativo a la ejecución de los laudos.

Pero antes de entrar en materia, conviene hacer algunas consideraciones previas acerca de lo que es un laudo.

El laudo, como la sentencia judicial, en caso de no ser cumplidos voluntariamente, son objeto de ejecución forzosa.

La ejecución de los laudos no es precisa, según el sistema de la Ley Federal del Trabajo, requerimiento de parte. Los Presidentes de las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación legal de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, debiendo dictar al efecto, todas las medidas necesarias, en la forma y término que a su juicio sean procedentes, sin contrariar, sin embargo, a las -- normas preestablecidas por el legislador.

Los gastos que se originen en la ejecución del laudo serán a -- cargo de la parte condenada. Respecto a esto último, podemos -- decir que los gastos a que se refiere el Artículo 592 de la -- Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con el criterio de la Su-- prema Corte de Justicia, los que se originen en procedimiento

seguido ante la Junta de que se trate, pero no a los originados en un juicio distinto, como lo es el de amparo.

Cabe agregar que en materia de trabajo, no siendo posible la reciprocidad del trabajador para pagar, en su caso, las costas del juicio, el patrón tampoco puede ser condenado a abonarlas.

La ejecución del laudo no constituye un proceso ni un procedimiento especial, sino que es una fase o período del proceso en que ha recaído.

En efecto, el Artículo 307 de la Ley Obrera dispone que dentro de un año a la fecha en que se hayan fijado por convenio o por laudo de la Junta las indemnizaciones por accidente de trabajo, la parte interesada podrá solicitar la revisión del convenio o laudo, en el caso de que posteriormente a la fecha de éstos se compruebe una agravación o una situación de la incapacidad por el riesgo.

La revisión que regula la Ley Federal del Trabajo no es un recurso, porque no está designada a impugnar el laudo, sino a agravar o atenuar sus efectos. Lo que permite el Artículo 307, es la ampliación de la demanda primitiva en el caso de que pretenda agravación de los efectos del laudo, o la reducción de lo pedido por el actor, en el caso de que se aspire a la atenuación, fundadas en nuevas circunstancias de hechos favorables al que pide, sin perjuicio de la invariabilidad de la resolución en cuanto al fondo.

La forma en que se ha atendido a la solución de un problema, que indudablemente puede presentarse en relación con los laudos recaídos en materia de indemnizaciones por accidentes, no es, sin embargo, correcta y por lo tanto, hace muy difícil una calificación satisfactoria sobre la naturaleza de la revisión desde el punto de vista procesal.

Todo lo que se dispone en el Capítulo Octavo del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo respecto a la ejecución de los laudos, comprende las transacciones relativas al trabajo, siempre que se celebren en autos ante las Juntas o en convenios ratificados ante las mismas por los interesados, de acuerdo con lo que se expone en el Artículo 98.

El Artículo 586 de la Ley, autoriza al Presidente de la Junta a intentar el acuerdo entre las partes, convenido sobre la forma de realización del mandato sostenido en el laudo. Este Artículo sanciona que si al pronunciarse un laudo están presentes las partes, el Presidente las interrogará acerca de la forma en que cada uno proponga para la ejecución y procurará que lleguen a un acuerdo sobre el cumplimiento del mismo, en un plazo no mayor de setenta y dos horas, transcurrido el cual, y en caso de no llegar a una conformidad, continuará el procedimiento de ejecución en todas sus partes.

El condenado podrá proponer una fianza de persona abonada para garantizar el pago. El Presidente, con audiencia de la parte, calificará la fianza según su prudente arbitrio y si la acepta podrá conceder un término hasta de ocho días para el cumplimiento del laudo, y aún mayor tiempo si el que obtuvo está conforme con ello. Si vencido el término el condenado no hubiere cumplido, se procederá de pleno a elección de la parte que obtuvo contra el deudor o contra el fiador, quien no gozará de beneficio alguno. Artículo 587 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo autoriza la intervención de terceros en el período de ejecución de los laudos en la forma expuesta al tratar de las tercerías.

Cuando se pida la ejecución de un laudo, Artículo 588, el ejecutor, asociado de la parte que obtuvo y con el mandamiento del embargo, requerirá al deudor, y no verificado el pago en -

el acto, procederá a embargar bienes suficientes para cubrir la cantidad demandada y los gastos, depositándolos legalmente.

La elección de los bienes en que hubiere de recaer el secuestro será hecha por el ejecutor, prefiriendo los más realizables y - teniendo en cuenta lo que expongan las partes.

La ejecución del laudo, según lo establecido por el Artículo -- 599, no puede despacharse sino cuando haya condenación al pago de cantidad líquida, entendiéndose que hay tal, siempre que el laudo mismo se infiera el monto de la liquidación, aún cuando - este no esté expresado numericamente.

En el caso de que el laudo contenga condena de hacer alguna cosa, si el condenado no cumple con lo que se le ordena, para la ejecución del laudo, dentro del plazo que al efecto se señale, se hará a su costa, en caso de ser posible, o se le obligará a resarcir daños y perjuicios provenientes de la inejecución, a - elección del acreedor.

Dentro de la Teoría General de las Obligaciones, existen unas - que son de hacer y otras de dar. Cuando la obligación de hacer es imposible en cuanto a su realización, se cambia por una de - dar y en esa virtud, se cumplimenta con dicha obligación.

Si el laudo condena a no hacer alguna cosa y el obligado la que branta, el acreedor tendrá opción a pedir que se repongan las - cosas al estado en que se hallaban, si fuese posible, y a costa del deudor, o que se le indemnizen los daños y perjuicios.

Quando el laudo condene a firmar un convenio o escritura, vanci do el plazo fijado al efecto, si alguna de las partes se opone a firmarlo, el Presidente de la Junta procederá a firmar el con venio o a otorgar la escritura correspondiente.

Cuando el laudo imponga la obligación de entregar alguna cosa, - se librará el correspondiente mandamiento para desapoderar de -- ella al obligado, y en el caso de que esto no pudiere verificarse, se le obligará a la entrega del precio, previa valuación, -- más los daños y perjuicios a que haya lugar, Artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo.

La verdadera fase ejecutiva de los laudos se inicia con el requerimiento de pago hecho al vencido, una vez que haya fracasado la tentativa de acuerdo provocada por el Presidente de las Juntas - de Conciliación y Arbitraje o el término en que debió pagar en - los casos del Artículo 587 de la Ley Federal del Trabajo, y de-- más artículos que consignan, paso a paso, los embargos, y su ejecución.

LAS RESPONSABILIDADES Y LAS SANCIONES.

El Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo habla sobre las - responsabilidades en que incurren los funcionarios de las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje y el Secretario del Trabajo y Previsión Social. El Artículo 649 establece que tales funcionarios incurren en responsabilidad cuando se rehusen, sin causa justificada, a recibir un contrato colectivo en los -- términos del Artículo 45 de la misma, o a registrar un Reglamen- to Interior del Trabajo, o algún sindicato; en estos casos se impondrá a cada uno de los responsables una multa de cien a quinientos pesos.

En los Artículos siguientes, del 650 al 672, la Ley es muy clara al exponer las responsabilidades de los miembros de las Juntas y de los miembros del Capital y del Trabajo. En esta razón, nos -- concretamos a consignar su ubicación.

Es el Título Undécimo de la Ley Federal del Trabajo el que esta--

blece las sanciones, y así vemos que éstas se aplicarán sin perjuicio de las demás responsabilidades que dicha Ley determina para el caso de faltarse al cumplimiento de sus disposiciones, y en los Artículos del 673 al 682 se tratan ampliamente.

Nos merece especial atención el Artículo 683, que dice que: Las violaciones no previstas en el Título Undécimo de la Ley Laboral, y que carezcan de pena especial, se sancionarán con multas de cinco hasta cien pesos, según la gravedad de la falta. El importe de las multas se hará efectivo por la Tesorerías Generales de los Estados, Territorios y del Distrito Federal, o por la Tesorería General de la Nación, tratándose de las que impongan la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Secretaría de Educación Pública.

Ninguna sanción podrá imponerse sin que se haya recabado antes la información suficiente y oído al interesado, a quien se concederán todas las facilidades para su defensa, Artículo 685.

C A P I T U L O X X I V .

LOS SINDICATOS.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene dos disposiciones legales que hablan sobre el derecho de asociación, estos son el Artículo 9, que expresa que NO SE PODRA COARTAR EL DERECHO DE ASOCIACION, o de reunirse pacíficamente, con cualquier objeto lícito; y el Artículo 123, que en su fracción XVI señala que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El primer artículo mencionado es de naturaleza jurídica política; en tanto que la Fracción XVI del Artículo 123 es de índole profesional, ya que los sindicatos son asociaciones tanto de profesionales, como de patronos, o de trabajadores, y la única condición que existe para que sean constituidos es que los trabajadores pertenezcan a una misma profesión, oficio o especialidad, ya sea similar o conexa, atendiendo en todo esta al estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses que comunmente sean para todos los que integran la mencionada asociación.

Los sindicatos pueden ser:

GREMIALES: Formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

DE EMPRESA: Formados por individuos de varias especialidades, oficios, que presten sus servicios en una misma empresa.

INDUSTRIALES: Formados por individuos de varias profesiones, oficios, o especialidades que presten sus servicios en dos o más empresas industriales.

DE OFICIOS VARIOS: Formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades.

NACIONALES DE INDUSTRIA: Formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial, establecidas en uno y otros casos, en dos o más entidades federativas.

Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa, pero en todo caso, a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

La Ley Federal del Trabajo nos habla muy explícitamente de todos los aspectos de constitución, registro, funcionamiento y demás de un sindicato y nos restringiremos a comentar únicamente el Artículo 246 que señala lo que deberán de expresar los estatutos de un sindicato:

- 1.- La Denominación del sindicato que la distinga de los demás.
- 2.- Su domicilio.
- 3.- Su objeto.
- 4.- Obligaciones y derechos de los agremiados.
- 5.- El modo de nombrar a la directiva.
- 6.- Las condiciones de admisión de los miembros.
- 7.- Los motivos o procedimientos de expulsión, y las co-

recciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de los miembros.

- 8.- La forma de pagar las cuotas, su monto y el modo de administrarlas.
- 9.- La época de celebración de asambleas generales.
- 10.- La de presentación de cuentas. Y,
- 11.- Las reglas para la liquidación del sindicato.

De éste Artículo comentamos la fracción 4, sobre los derechos de los agremiados, donde la ley adolece de un grave defecto, - ya que omite la enumeración de los derechos fundamentales de - que debe gozar el miembro de un sindicato dentro de la agrupación a que pertenezca, dejando plena libertad y en el absoluto arbitrio de las agrupaciones profesionales, la determinación - de tales derechos y obligaciones, siendo esta la causa de que muchas veces se lleguen a plantear conflictos de carácter intergremial.

Los sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones, - las que en lo conducente estarán regidas por las disposiciones relativas del Artículo 246. En sus estatutos determinarán la - forma en que sus componentes estén representados en el Consejo de Administración y en las Asambleas Generales.

Las Federaciones y las Confederaciones deben remitir por dupli- cado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

- 1.- Los Estatutos
- 2.- Las condiciones de adhesión.
- 3.- Una lista completa con el nombre y domicilio social de todos y cada uno de los sindicatos adherentes.
- 4.- Los nombres de las personas que integran su mesa directiva.

Todo sindicato adherido podrá retirarse de la Federación o Con- federación en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contra-

rio.

Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el registro de las Federaciones y Confederaciones Sindicales.

Los sindicatos legalmente constituidos gozan de personalidad jurídica y tienen capacidad para adquirir bienes inmuebles sólo para edificios destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

Como corolario de éste capítulo, señalaremos lo que menciona el Artículo 248 de la Ley Obrera, sobre obligaciones de los sindicatos:

- I.- Proporcionar los informes que soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos. Y,
- II.- Comunicar a las autoridades ante las que estén registrados, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios de Mesa Directiva, Comité Ejecutivo o miembros de éste; así como las modificaciones de los estatutos, acompañando un ejemplar del acta relativa. La falta de cumplimiento de ésta disposición será penada administrativamente.

A los sindicatos les queda prohibido:

- 1.- Intervenir en asuntos religiosos.
- 2.- Ejercer la profesión de comerciantes, con ánimo de lucro.
- 3.- Usar de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen. Y,
- 4.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

CAPITULO XXV.

COALICIONES, HUELGAS Y PAROS.

Coalición significa liga, confederación, unión, etc., y para el objeto de este estudio tomaremos la palabra unión como sinónimo de coalición, ya que mediante la unión, la coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones, para la defensa de sus intereses comunes.

Para los efectos del Título Quinto de la Ley Laboral, el Sindicato de trabajadores es una coalición permanente, y unido de esa manera los obreros, es como pueden ejercer el derecho de huelga, que se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo.

La coalición permanente, sindicato, es la única persona jurídica que tiene facultades expresamente consignadas en la Ley para llevar a cabo todo lo concerniente a las huelgas y paros.

HUELGAS.

LAS HUELGAS SON EL RESULTADO DE LA FALTA DE UNO DE LOS ELEMENTOS DEL ORDEN JURIDICO, Y PRECISAMENTE DEL CONCEPTO DE LO JUSTO.

Mario de la Cueva.

Indudablemente que la materia del trabajo como derecho de naturaleza eminentemente económico-expansiva, alcanza en el tema de la huelga el más grande óbice para la resolución de los conflictos que surgen entre los dos factores de la producción.

Para algunos tratadistas la huelga debería de seguir siendo -- considerada como una figura delictiva, e inclusive en el máximo de sus extremos, ser prescrita. Para otros, la huelga no -- únicamente debería ser reglamentada por todas las legislaciones, sino que esta habría de ser fomentada en toda su plenitud como arma incólume de los trabajadores.

La huelga siendo una realidad histórica, ha llegado a ser considerada como un hecho social que a su vez se ha transformado en un acto jurídico y por tal virtud, el Estado la reconoce como un derecho constitucional.

La Fracción XVIII del Artículo 123 nos dice que, las huelgas -- serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 258 y 259 define -- el concepto de huelga. El primero indica que, coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes; y el segundo artículo expresa que, -- la huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como -- resultado de una coalición de trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo nos da la pauta para determinar --- cuantas clases de huelga reconoce la Legislación Positiva.

- A. Licitud de la Huelga, en la misma Fracción XVIII del Artículo 123 se establece que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diver-

Los factores de la producción, armonizando los derechos del --
trabajo con los del capital.

B. Ilícitud de la Huelga, en la parte final de la Fracción ---
XVIII del Artículo 123, se indica que las huelgas serán con-
sideradas ilícitas únicamente cuando la mayoría de los tra-
bajadores o huelguistas ejercieran actos violentos contra -
las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando
aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que
dependan del Gobierno.

C. Huelga Existente. En términos generales la existencia de la
huelga depende de que se hayan cumplido los requisitos for-
males y de fondo que la Ley Laboral consigna al respecto, -
para que el movimiento huelguístico nazca a la vida jurídi-
ca.

D. Huelga inexistente. Es cuando los huelguistas no cumplieren
con los requisitos legales de la huelga, esta es declarada
en consecuencia, inexistente.

La declaración de inexistencia puede hacerse antes de las cua-
renta y ocho horas de haberse suspendido las labores, por la -
Junta de Conciliación y Arbitraje de que se trate, ya sea de -
oficio o a petición de parte, es decir, a solicitud de los pa-
trones o de terceras personas, según disposición expresa del -
Artículo 270 de la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 268 señala que, Si la Junta de Conciliación y Ar-
bitraje resuelve que una huelga es ilícita, declarará termina-
dos los contratos de trabajo. El patrón quedará en libertad pa-
ra celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabi-
lidades penales y civiles en que incurren los huelguistas.

El Artículo 260 señala que las huelgas tendrán por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II. Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.
- III. Exigir la revisión en su caso, del contrato colectivo de trabajo, al terminar el período de su vigencia en los términos y casos que la ley laboral establece.
- IV. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará de oficio que no existe estado de huelga en el centro de trabajo, empresa o negociación de que se trate, y en consecuencia:
 1. Fijara a los trabajadores que hayan abandonado el -- trabajo, un plazo de veinticuatro horas para que --- vuelvan a él.
 2. Los apercibirá de que por el sólo hecho de no acatar esa resolución del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor.
 3. Declarará de que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en virtud, en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil, en los términos del Artículo 5o. Constitucional contra los que se -- rehusen a continuar trabajando; y
 4. Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.
- E. Huelga imputable y huelga inimputable al patrón. Si la -- Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga

ga que haya tenido por objeto alguno de los motivos que expresa el Artículo 260 de la Ley Obrera, o imputables sus motivos al patrón, y si los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en el Título Quinto, se condenará al patrón al pago de los salarios correspondientes a los días que los trabajadores hayan holgado.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de salarios correspondientes a los trabajadores que hayan declarado una huelga en los términos de la Fracción IV del Artículo 260, que habla de apoyar una huelga en los términos de las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

Mientras no se declara ilícita una huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje y las Autoridades Civiles correspondientes, deberán hacer respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles auxilio que soliciten para suspender los trabajos en los establecimientos de la negociación o patrón afectados, a fin de evitar que sean violados los Artículos 8 y 274.

Observamos que para el ejercicio del derecho de la huelga en México, la Ley Federal del Trabajo fija dos clases de requisitos a cubrir, requisitos de fondo y requisitos de forma.

Requisitos de fondo. El Artículo 264 de la Ley establece que para declarar una huelga se requiere:

1. Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que se señalan en el Artículo 260.
2. Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva; para determinar dicha mayoría, también se considerarán como trabajadores a quienes hubieren sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la Junta del escrito a que se refiere la Fracción II del Artículo siguiente. y,

3. Que se cumplan los requisitos señalados en el Artículo 265 de la Ley Laboral.

Requisitos de forma. El Artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo indica al respecto los requisitos de forma, citando lo establecido en su fracción III: que se cumplan los requisitos señalados en el Artículo 265 de la Ley.

A su vez, el Artículo 265 indica que antes de declararse una huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, mencionando la fracción del Artículo 260 en que esté comprendida. El aviso deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará a partir del momento en que el patrón haya sido notificado.

La notificación tendrá, además, como consecuencia, la de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajadores, empresa o negociación que haya de resultar afectada por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos.

- II. El escrito de peticiones a que se refiere la fracción anterior, será presentada a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo con una copia que el Presidente de la Junta hará llegar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día que la reciba. El patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta de Concilia-

ción y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros.

ACTO DE CONCILIACION EN LA HUELGA.

Con el objeto de prevenir el estallamiento de las huelgas, la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 267 consigna que la Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde luego avenir a las partes, ajustándose a las reglas del Título Noveno, Capítulo IV de ésta Ley, en lo conducente a la función conciliatoria, Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiese señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrón, o de sus legítimos representantes, para hacer que concurran al acto de Conciliación, el Presidente de la Junta empleará los medios de apremio que esta Ley enumera.

TERMINACION DE LAS HUELGAS.

La huelga terminará:

1. Por arreglo entre patrones y trabajadores.
2. Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes.
3. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el Artículo 273, ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores, individual o colectivamente,

para la prestación de las labores en suspenso, salvo en los ca
sos especiales determinados por la Ley.

Pero en todo caso, los trabajadores huelguistas, no podrán sus
pender el trabajo en las negociaciones que no se encuentren ba
jo el control de un sindicato al que pertenezcan.

PAROS.

Paro es la suspensión temporal, parcial, o total del trabajo co
mo resultado de una coalición de patronos.

La definición anterior se debe al legislador reglamentario, ya
que el precepto constitucional encargado para sancionar los pa
ros, no expresa nada al respecto.

En efecto, la Fracción XIX del Artículo 123 Constitucional so-
lamente indica que los paros serán lícitos únicamente cuando -
el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo pa
ra mantener los precios en un límite costeable, previa aproba-
ción de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El paro, considerado como la suspensión de los trabajos como
resultado de una coalición de patronos, tiene por objeto la sus
pensión temporal o definitiva, parcial o total de los trabajos
llevados a cabo en una negociación o empresa para mantener los
precios en un límite costeable.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 278 expone lo mismo
que el Artículo 123 en su Fracción XIX.

Al reanudarse los trabajos parcial o totalmente, el patrón es-
tará obligado a admitir a los mismos trabajadores que presta--

ban sus servicios en la empresa cuando el paro fué decretado.

En este caso el patrón y la Junta de Conciliación y Arbitraje darán a conocer la fecha de la reanudación de los trabajos por medio de tres publicaciones en el periódico de mayor circulación, y concederán a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa al decretarse el paro, un plazo de treinta días para que se presenten a ocupar sus respectivos puestos.

Todo paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos de los Artículos 277 al 280, por medio de falsedades o por la creación expofesa de las circunstancias que en ellos se --mencionan, harán responsables a los patrones o a sus legítimos representantes que lo hayan decretado, a quienes se aplicarán las sanciones que la Ley Federal del Trabajo y las leyes penales imponen a esos actos u omisiones, Artículo 281.

LICITUD E ILICITUD DE LOS PAROS.

El Código Obrero sanciona que los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción lo haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, -previa la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, este precepto repite la Fracción XIX del Artículo 123, pero interpretando a contrario dicha disposición, obtenemos la ilicitud de los paros que es a lo que concretamente se refiere el -Artículo 281 de la Ley Federal del Trabajo, y en esa hipótesis se debe aplicar lo preceptuado en el Artículo 282, que fija la sanción o sanciones correspondientes a los patrones:

1. La obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión.

C A P I T U L O X X V I .

C O N T R A T O C O L E C T I V O .

Indudablemente que la Institución del Contrato Colectivo de Trabajo ha venido a humanizar el trabajo prestando nuevos beneficios a los factores que intervienen en la producción, principalmente por lo que se refiere al mejoramiento de las condiciones de la prestación de servicios de los trabajadores.

El Contrato Colectivo de trabajo vino a realizar el ideal democrático que corresponde al respeto de la persona, obteniendo el principio de igualdad en la aplicación de la Ley a todas y cada una de las personas que intervienen en el mismo, no importando sexo ni nacionalidad, equilibrando las fuerzas de los trabajadores con las de los empresarios.

En México se encuentra la institución como un adelanto notable, ya que el contrato colectivo de trabajo tiene como mira principal, la de elevar el nivel de vida de los trabajadores y hacer aparecer en las empresas esa armonía necesaria en las relaciones del patrón con sus trabajadores para incrementar la producción.

La Ley Federal del Trabajo define en su Artículo 42 al Contrato Colectivo, como todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condicioo

ciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

Según lo establece el Artículo 45, el Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad; un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro será depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y si no lo hubiere, ante la autoridad municipal. No producirá efectos legales sino desde la fecha y la hora en que quede depositado por cualquiera de las partes.

El contrato Colectivo de Trabajo tiene su formación debidamente reglamentada en el Artículo 43, que dice: Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato de trabajo.

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores en la negociación, en el concepto de que dicho contrato no podrá concretarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa.

Cuando se trate de una empresa, que por la índole de sus actividades, emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de sindicatos que represente a cada una de las partes o profesiones, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieran de acuerdo, el sindicato correspondiente de cada profesión, celebrará un contrato colectivo, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión dentro de la empresa.

Nuestra legislación laboral consigna dos procedimientos para la estructuración del contrato colectivo de trabajo, Voluntario o Impuesto por la Autoridad.

Las disposiciones que nuestra Ley Federal del Trabajo tiene en relación con el contenido del contrato colectivo, se encuentran debidamente consignadas en forma especial por el Artículo 47 de la misma:

1. El monto de los salarios
2. Las horas de trabajo.
3. La intensidad y calidad del trabajo.
4. Los descansos y vacaciones; y,
5. Demás estipulaciones que convengan a las partes.

La legislación laboral establece disposiciones conexas contenidas en el cuerpo de las mismas, precisamente por los Artículos 46, 49, 111 Fracción XIX, 236, 269 y 335.

El Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato de Empresa, obliga a las partes que lo suscriben en su fórmula y término, y como se tiene en la parte final del Artículo 45, los efectos empiezan a surtir, desde la fecha y hora en que el contrato colectivo es depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, de acuerdo con la naturaleza del trabajo.

Como una modalidad del régimen jurídico mexicano, nuestro contrato colectivo de trabajo es un contrato de empresa, pues en Europa y los Estados Unidos, es un contrato de personas que rige para los miembros del sindicato que lo celebró, en tanto que el nuestro es válido para los trabajadores de la empresa o empresas que comprende.

Por esta razón, el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo -- prescribe que las estipulaciones del contrato colectivo se extiendan a todas las personas que trabajan en la empresa, aún -- cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de la inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

CAPITULO XXVII.

EL CONTRATO LEY.

Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos -- terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados -- de determinada rama de la industria y en determinada región, se rá obligatorio para los patrones y los trabajadores en la misma rama de la industria en la región indicada si así se establece por decreto, que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecto solamente a trabajos que se desempeñan en -- una Entidad Federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente.

El contrato colectivo obligatorio tiene como consecuencia el que se establezcan relaciones jurídicas abstractas e impersonales, -- características inherentes a toda ley, pues se aplican en toda -- negociación que exista o se establezca en la región económica o en todo el territorio nacional o para la industria que se hubiere establecido.

El contrato colectivo de trabajo obligatorio, en principio produce los mismos efectos del contrato colectivo de trabajo ordinario. Nuestra Constitución ha sido llamada la Ley de la Profesión, ya que el contrato ley rige en una rama de la industria, y si bien puede tener una vigencia local, es también posible -- que se extienda a toda una Entidad Federativa o a toda la República. Al tránsito del contrato individual de trabajo al con--

trato colectivo ordinario y de éste al contrato ley, debe agregarse que el contrato ley tiende a devenir nacional, esto es, - pretende tener vigencia en toda la República. En estos casos la denominación Ley de la Profesión, será justificada.

En el ámbito espacial de validez el contrato ley produce los -- mismos efectos que el contrato colectivo de trabajo ordinario, ya que se aplica a todos los trabajadores y patrones de una industria determinada y en la región en que se localice dicha industria; así que cualquier negociación nueva que quede dentro - del radio de acción del contrato ley, queda automáticamente subordinada al mismo; los trabajadores de esa nueva negociación - podrán solicitar la aplicación inmediata del contrato ley, siendo su vigencia inmediata o automática, esto es, las cláusulas - del contrato ley pasan a integrar las relaciones individuales - de trabajo. El contenido de ésta institución como sabemos es inderogable.

Del alcance y efectividad que en lo futuro el contrato colectivo obligatorio llegue a tener en cuanto a su ocupación, depende en gran parte el progreso de la nación. No dudamos ni siquiera por un momento que esto llegue a ocurrir porque para el caso tenemos muy presentes las doctas palabras escritas por el revolucionario e inconforme Anatole France: "Lentamente, pero siempre, - la humanidad realiza los sueños de los sabios".

TERCERA PARTE

LA NUEVA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO DE 1970

C A P I T U L O X X V I I I .

LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

TEORIA DE LA LEY.

La nueva legislación laboral supera a la de 1931, pues establece prestaciones superiores, perfeccionando la técnica legislativa, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente - aquéllos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las -- dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, - en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos. Por su trascendencia se reproduce la parte esencial de la ini-- ciativa del Presidente de la República, que se relaciona con el aspecto proteccionista del Artículo 123 y que a la letra dice:

"En la historia de nuestro derecho del trabajo puedan señalarse tres momentos: el primero se dió en la Asamblea Constituyente - de Querétaro, cuando los diputados, al concluir unos bellos y - profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos so-- ciales, como un conjunto de principios e instituciones que ase-- guraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de -

la cultura. El segundo momento fué la competencia o consecuencia y la continuación del Artículo 123 de la Constitución, se inició con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercero de los momentos está constituido por los treinta y siete años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo; si la Declaración de Derechos de la Asamblea Constituyente es inigualable por la grandeza de su idea, los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es, uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, como la actividad ferrocarrilera, o el trabajo de los marinos, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga, la declaración sobre la obligatoriedad de la negociación y la contratación colectiva, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

A su vez las libertades de coalición sindical y de huelga, permitieron la organización, cada vez más fuerte de los sindicatos, federaciones, y confederaciones de trabajadores, los que pudieron exigir, en ocasiones recurriendo al procedimiento de la huelga, la celebración de los contratos colectivos, en la mayoría de los cuales se han obtenido, a lo largo de los treinta y siete años de vida de la ley, beneficios superiores a los previstos por el legislador en 1931. Por su parte, las Juntas de Concilia-

ción y Arbitraje han creado una jurisprudencia progresista, inspirada en los principios de justicia social que derivan del Artículo 123, la que ha servido para precisar las disposiciones de la ley para llenar algunas de sus lagunas.

Pero nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la ley de 1931, en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para llevar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa de los beneficios de la economía.

Es cierto que el proyecto tiene toda la tendencia a conceder a los trabajadores en general, algunos beneficios que no se encuentran consignados en la ley vigente, pero conviene hacer notar, en primer lugar, que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino, al contrario, para llenar su función, tiene que ser dinámico, que procure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar al progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; la Revolución Mexicana tuvo una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravezaban las clases campesinas y obreras y su condición fue, y así quedó consignado en los Artículos 123 y 27, asegurar a los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida comparable con las necesidades y exigencias de la persona humana, constantemente han repetido los gobiernos revolucionarios, y esta es la norma de conducta que rige la legislación actual, que si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura, del comercio, a fin de que se aumenta la producción, también lo que es el crecimiento de la industria y de sus productos, no puede beneficiar a un solo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la -

población mexicana. El verdadero progreso de un país consiste - en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser, según se dijo en líneas anteriores, un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita. Solamente así se realizarán los ideales - de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra Constitución.

Por otra parte, ahí donde los trabajadores han llegado a formar parte de sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en Federaciones y Confederaciones, los - contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que - encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican a la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritario en la república, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no pueda perpetuarse, porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el Artículo 123. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran - el aguinaldo anual, los fondos de ahorro, y la prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones; sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado - más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades, por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las

que no se den aquellas condiciones óptimas, por el contrario, - el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria, -- puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la -- ley.

Es igualmente cierto, dentro de otro orden de ideas, que el proyecto precisó el alcance de los mandamientos constitucionales, en lo que se refiere a la determinación de las jornadas máximas y del llamado servicio extraordinario, pero ninguna de estas -- disposiciones es susceptible de dificultar las actividades de -- las empresas, ni siquiera de las que requieren de un trabajo -- continuo, pues, por una parte, solo se precisaron principios y conceptos que ya están en la legislación vigente, por otra, no se exceden de los límites constitucionales, y finalmente, las -- empresas quedan en libertad para organizar sus turnos de manera que no sea necesario prolongar las jornadas de trabajo más allá de los límites constitucionales y humanos. Además, para redactar estas disposiciones, se tuvieron en cuenta muchas de las ob-- servaciones que fueron presentadas por el sector patronal, y -- aún se modificaron varias de las que estaban incluidas en el An-- teproyecto. Por último, el Proyecto, en los mismos términos en que lo hizo la Ley Federal del Trabajo, se propone proteger, -- con la precisión de los preceptos constitucionales, la salud, -- y la vida del trabajador, a cuyo efecto, además de definir lo que se entiende por jornada de trabajo, asegura el descanso se-- manal y el disfrute del período de vacaciones.

Motivo de especial preocupación ha sido la cuestión relativa a la transformación de las empresas y a la consiguiente utiliza-- ción que debe realizarse periódicamente de maquinaria nueva y -- de procedimientos nuevos para la producción. Como no era posi-- ble establecer normas fijas y rígidas se establece el principio, que no está consignado en nuestra legislación vigente de que --

los trabajadores y las empresas podrán convenir en los términos y condiciones para la implantación de maquinaria nueva, y cuando no sea posible llegar a un convenio, el Proyecto, a fin de facilitar la solución del problema, crea un procedimiento breve que permitirá a las empresas obtener en las Juntas de Conciliación y Arbitraje la solución rápida de los problemas.

Algunas de las disposiciones del Artículo 123, no obstante el tiempo transcurrido desde la fecha en que la Asamblea Constituyente expidió la Constitución, no han podido cumplirse, de manera especial el precepto que impone a los patrones la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. A reserva de ocuparnos nuevamente de ésta cuestión, al analizar el capítulo respectivo del proyecto, debe decirse, desde ahora, que la norma Constitucional que impone la obligación está vigente; aún en ausencia de reglamentación por mandato del Artículo 9 transitorio de la Constitución. Además, los gobiernos obligados por disposición expresa de la misma Constitución a cumplir y hacer cumplir las normas contenidas en ella, no pueden demorar indefinidamente la expedición de las normas reglamentarias que faciliten la solución de este problema."

La idea de justicia social en que descansa la nueva ley, se inspira solamente en la parte proteccionista del Artículo 123 en favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma, especialmente con el profesor Gustavo Radbruch y el que aparece en las enciclopedias:

"La justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común".

En el Artículo 2 se establece como tendencia de las normas de trabajo, conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

No solamente el derecho sustantivo de la nueva ley es protección de los trabajadores, sino también puede entenderse que lo que es el derecho procesal aún cuando no autoriza a través de éste que los trabajadores logren la socialización parcial de los bienes de la producción; sin embargo, no obstante la desigualdad notoria que existe entre el obrero y el patrón, se adapta el contrarrevolucionario principio de igualdad de las partes en el proceso, es decir, de paridad procesal como puede verse en el dictámen de la Cámara de Diputados.

Cuando la justicia social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o los propietarios, no es justicia social, es tan solo disfrazar de socialista el jus sum quique tribuere de los romanos. La función de justicia social no es sólo tutelar en la ley y en el proceso, sino corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindicando los derechos del proletariado. Este concepto difiere esencialmente de la idea de la nueva ley laboral.

CAPITULO XXIX.

LA NUEVA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123.

La nueva ley, aunque se divorcia del Derecho Social del Artículo 123, pues define como norma del orden público, y consiguientemente como rama del Derecho Público, establece disposiciones que tienden a mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, protegiendo el salario, a las mujeres y menores, estableciendo la prima de antigüedad, así como la obligación patronal de otorgar casas a los trabajadores, etc.; se suprimen las deducciones al porcentaje de utilidades correspondientes a los trabajadores, tomando en cuenta solamente la renta gravable y se conceden otras prestaciones, aunque pequeñas, para hacer efectivo el descanso hebdomanario y pago de un porcentaje en las vacaciones.

En relación con los Tribunales de Trabajo, se crean procedimientos ordinarios, especiales y de naturaleza económica, para hacer más expedita la justicia laboral, aunque en el fondo no se advierte la agilidad que requieren estos procedimientos. La Nueva Ley en varios de sus preceptos, se refiere a la justicia social con sentido proteccionista y tutelar consignado en la norma sustantiva laboral; pero la influencia del poder capitalista del cual es producto llega a establecer la teoría contrarrevolucionaria de paridad procesal o igualdad del obrero y el patrón en el juicio laboral, olvidando que el Artículo 123, es

tá integrado por normas substanciales y procesales que tienen por objeto redimir a los trabajadores; y porque si los Tribunales Federales de amparo están obligados a suplir la queja de los campesinos y de los obreros, también se debió haber establecido como norma básica del proceso laboral, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje supliera la deficiencia de los -- trabajadores en el proceso, haciendo efectiva la tutela a que tienen derecho por la desigualdad que existe entre éstos y -- los patrones en la vida misma, éstos tienen medios suficientes para sobornar a los jueces, en tanto que los obreros no pueden hacerlo, no hay paridad porque al trabajador despedido se le -- lanza a la miseria y a una lucha por vivir en que no pueda disponer de recursos económicos para que le hagan justicia.

UNA CARA DE LA TEORIA INTEGRAL.

El conjunto de principios o derechos establecidos en el Artículo 123, aparentemente tienen un sentido más proteccionista que reivindicatorio, y la protección no es exclusiva para los trabajadores llamados indebidamente subordinados, sino para -- los trabajadores en general, por lo que quedan incluidos los trabajadores autónomos, los contratos de prestación de servi-- cios, las profesiones liberales, etc., todo acto en que una -- persona sirve a otra.

El Artículo 123 es norma de conocimiento popular, desde el -- más modesto hombre de trabajo en la fábrica hasta el más crudi to laborista, incluyendo por supuesto a los jueces, más no se ha ahondado en su contenido, en la generosidad y grandiosidad de sus principios extensivos a todos los que prestan un servi-- cio a otro, tanto en el campo de la producción económica como en cualquier actividad, pues los Constituyentes y la Constitu-- ción de 1917 proclamaron por primera vez en el mundo los nue-

vos Derechos Sociales del Trabajo para todo aquel que presta un servicio a otro, no sólo con destino proteccionista sino - también tutelar del proletariado, es decir, del trabajador como persona y como integrante de la clase obrera.

Es cierto que nuestra disciplina no fué una creación original de la legislación mexicana, pues ya existían en otros países códigos de trabajo que regulaban las relaciones entre los obreros y los empresarios; pero es indiscutible que nuestro derecho Constitucional del Trabajo fué el primero en el mundo en alcanzar jerarquía de norma constitucional, no sólo con sentido proteccionista de los obreros de la industria, sino con -- sentido reivindicador y exclusivo a todo el que presta un servicio a otro, al margen de la producción económica, como ha - quedado comprobado en otro lugar, de donde proviene la gran-- diosidad de nuestro derecho del trabajo, que dividió a la sociedad mexicana en dos clases: explotados y explotadores.

Los escritores y maestros mexicanos, cautivados por la doctrina extranjera sostienen que la misma tesis, de que el Derecho del Trabajo sólo protege el trabajo subordinado. Entre ellos tenemos a:

Mario de la Cueva, que dice: "Todo trabajo está amparado por - el Artículo quinto de la Constitución, pero no por el -- Artículo 123, pues el precepto se refiere únicamente a - una categoría determinada y precisamente al trabajo subordinado, que es el que necesita una protección especial".

J. Jesús Castorena: "Derecho obrero es el conjunto de normas que regulan la prestación subordinada de servicios personales, crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos que de las propias normas se derivan.

Alfredo Sánchez Alvarado: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones entre sí, y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con objeto de proteger y sustentar a todo aquel que presta un servicio personal y subordinado, y que además permita vivir en condiciones dignas que, como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".

El derecho mexicano del trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores, instrumento de lucha de clases, en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro.

Como explica el maestro Trueba Urbina, nuestra Teoría Integral del Trabajo es válida tanto en las relaciones individuales como en las colectivas, pues el contrato de trabajo, como figura jurídica Social nueva, tiende a superar el equilibrio entre el Trabajo y el Capital, porque el Derecho Laboral es un Derecho de lucha de clase permanente. La cara visible del carácter social está formada por un núcleo de disposiciones de carácter social que tienen por objeto nivelar a los trabajadores frente a los patrones, a todo el que presta un servicio a otro que lo recibe, a fin de que se cumplan los principios de justicia social que son una parte de la base y esencia del Derecho Mexicano del Trabajo, el cual se aplica al trabajador como persona y como integrante de la clase obrera dentro del estado del Derecho Social. Y esta parte de la Teoría Integral se ha abierto paso y ya está cumpliendo su destino histórico, en su función dinámica, volviendo a la vida misma de las relaciones laborales de donde provino.

SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para el derecho mexicano no existen más que personas de carne y hueso, como son los trabajadores; el trabajo es una actividad esencialmente humana, y sólo éstos pueden ser sujetos del mismo en cuanto a su propio fin. En consecuencia, sólo son sujetos del derecho del trabajo:

1. Los obreros, jornaleros, domésticos, artesanos y en general todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica, en cualquier actividad, subordinada o autónoma, abogados, médicos, ingenieros, técnicos deportistas, artistas y muchos más; el prestador de servicios en los contratos de servicios del Código Civil, - en el mandato, etc.

La doctrina extranjera y algunos tratadistas mexicanos consideran también como sujetos del derecho del trabajo a los patronos o empresarios e inclusive también a sus agrupaciones, lo cual podrá ser admisible en otras legislaciones, menos en la nuestra, aunque aquéllos si pueden ser sujetos del contrato de trabajo por las obligaciones laborales que contraen en él frente a sus trabajadores, pero ningún puede ser sujeto del derecho del trabajo, porque se desvirtúa el objeto de ésta -- disciplina, en cambio, si son sujetos del derecho civil o mercantil, por integrar una clase social representativa del Capital, motivo por el cual se les considera capitalistas o propietarios, pero sin que su calidad de clase social les otorgue derechos de carácter social, ya que los fines de éstos -- son: dignificadores, proteccionistas, y reivindicadores encaminados precisamente a socializar los bienes de la producción como meta de la evolución social o de la revolución proletaria.

Nuestra antigua legislación define al trabajador como toda --

persona que preste a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, y el patrón como toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. De estos textos se desprende que no son sujetos sino elementos del contrato de trabajo.

EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL ARTICULO 123.

El 5 de Febrero de 1917, en su capítulo social, proclama la dignidad del hombre. En ninguno de nuestros Códigos Civiles se reguló el contrato de trabajo pero sí algunas figuras especiales de éste, el contrato de domésticos, del servicio por jornal, del contrato de obra a destajo o a precio alzado, por teadores y alquiladores, aprendizaje y hospedaje, etc.

Macias, al referirse al contrato de trabajo, sólo incluía el trabajo obrero, en tanto que la Comisión de Constitución lo amplió al trabajo en general, lo que ha pasado inadvertido para quienes no han leído cuidadosamente los debates del Constituyente de Querétaro, donde está el proceso de gestación del Artículo 123. El Constituyente mexicano aprobó un contrato de trabajo de tipo nuevo, de tipo social, que no tiene ningún parentesco ni con los arrendamientos de servicios, ni con el régimen contractual privado, sino que es una institución nueva, para tutelar al trabajador. Macias sólo incluía en su proyecto de Código Obrero la protección a los trabajadores en la producción económica, sin embargo, éste fué ampliado al trabajo en general.

LA OTRA CARA DE LA TEORIA INTEGRAL.

La otra cara del Artículo 123, el lado invisible, es la teoría

reivindicatoria de los derechos del proletariado, sustentada en su espíritu y en su texto. Esta teoría del derecho del trabajo no solo es en sí misma normativa (Fracciones IX, XVI y XVIII), sino teleológica y tutela en lo jurídico y económico que obtengan los trabajadores en sus relaciones con empresarios.

Para la práctica de la reivindicación de los derechos de los proletarios deben utilizarse dos derechos fundamentales que hasta hoy no han sido ejercitados con tal fin: el derecho de asociación profesional y el de huelga, principalmente, pues no debe excluirse la posibilidad de que se apliquen otras normas o derechos como el de participar en los beneficios de las empresas, pero con sentido clasista.

La esencia reivindicatoria de la legislación fundamental del trabajo, a la que denominamos el lado invisible del Artículo 123, se consigna categóricamente en el párrafo final del mensaje laboral y social, cuya reproducción textual es irresistible:

"Nos satisface cumplir con un deber como éste, aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta H. Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República, LAS BASES PARA LA LEGISLACION DEL TRABAJO, QUE HA DE REIVINDICAR LOS DERECHOS DEL PROLETARIADO Y ASEGURAR EL PORVENIR DE NUESTRA PATRIA."

Por Proletariado debe entenderse, independientemente de su sentido etimológico, el conjunto de personas, la clase, de los que para vivir no cuentan más que con el producto de su trabajo, y por derechos del proletariado debe entenderse los que consignan las leyes en su favor o en los actos administrativos, no sólo el derecho oficial, sino las prácticas obreras, los -

estatutos de las organizaciones sindicales de trabajadores, así como el conjunto de reglas que reglamentan la vida y la sociabilidad proletaria, originarias de un derecho que nace en la propia lucha tendiente a conseguir las reivindicaciones sociales.

CAPITULO XXX.

EL EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES LABORALES.

Cuando no se dá el principio de equilibrio entre el Capital y el Trabajo, el Artículo 123 dá facultades a los trabajadores para imponer la huelga.

IDEA DE JUSTICIA SOCIAL.

Emerge de la Fracción XVIII del Artículo 123. La justicia social busca un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común.

EL ORDEN PUBLICO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Cuando se trata de estipulaciones contrarias al Artículo 123, o de renuncia de derecho de los trabajadores, el propio Concepto Constitucional las declara nulas.

El Orden público se encuentra en el Artículo 10 de la declaración francesa de los Derechos del Hombre y de los ciudadanos de 1789, que dice: Nadie puede ser molestado por sus opiniones, aún las religiosas, con tal de que su manifestación no

perturbe el orden público establecido por la ley. Esta disposición inspiró el Artículo 60. de Nuestra Constitución Política, que expresa:

La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que se ataque la moral, los derechos de tercero, se provoque algún delito o perturbe el orden público.

El legislador empleo bajo la concepción civilista, ya que el propio precepto se desprende que el propósito de declarar que las normas laborales son de orden público, fué el que no produjera efecto legal la renuncia de preceptos laborales, como lo concibe la doctrina civilista. El Artículo 50. lo demuestra pues dice: Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años.
- II. Una jornada mayor que la permitida por ésta Ley.
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años.
- V. Un salario inferior al mínimo.
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios de los obreros.
- VIII. Un lugar de recreo, fonda cantina, café, taberna o tienda para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos.
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artí

- culos de consumo en tienda o lugar determinado.
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa.
 - XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador de la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración edad, sexo o nacionalidad.
 - XII. Trabajo nocturno industrial, o en establecimientos comerciales después de las veintidós horas, para las mujeres y los menores de dieciséis años.
 - XIII. Renuncia por parte del Trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

En consecuencia. con la penetración del orden público en la Nueva Ley se reproducen los principios de la anterior de 1931 en lo relativo a libertad de trabajo -derecho público subjetivo- en el Artículo 4o., precisando los casos en que se atacan los derechos de tercero y se ofenden los de la sociedad.

No se podrá impedir a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos, el ejercicio de este derecho sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

A) Cuando se trate de substituir o substituya definitivamente a su trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Jun

ta de Conciliación y Arbitraje.

- B) Cuando se niegue un derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse -- nuevamente a sus labores, y,

II. Se ofendrán los derechos de la sociedad en los casos previstos por las leyes y en los siguientes:

- A) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de substituir o substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñaban, sin haberse resuelto el conflicto nuevo de la huelga, salvo lo que dispone el Artículo 468.
- B) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar -- sus labores o siga trabajando.

La limitación a la autonomía de la voluntad implica un principio de derecho social que restringe al derecho público, el -- Artículo 40 de la nueva ley reproduce el principio constitucional que prohíbe prestar servicios por más de un año.

INTERPRETACION DE LAS NORMAS DE TRABAJO.

En la interpretación del derecho del Trabajo, siempre regirá el principio IN DUBIO PRO OPERARIO, por razones elementales -- de justicia social. En la nueva ley se consigna una regla para efectos interpretativos: En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2 y 3. En caso de duda, prevalecerá

la opinión más favorable al trabajador.

El precepto anterior establece una norma de interpretación obligatoria para las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para los Tribunales de Amparo, pues éstos deben tomar en consideración, al interpretar los preceptos laborales, la justicia social y la tutela tendientes al mejoramiento y dignidad de los trabajadores. Sin embargo, este precepto entraña una contradicción ideológica, porque si bien es cierto que las normas de trabajo conforme al Artículo 2o. tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y en el Artículo 5o. se completa el concepto de sujeto estableciendo que las leyes de trabajo son de orden público, más cierto es que entre el orden público, se encuentra integrado por un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, por el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales.

EXCENSION DE IMPUESTOS PARA ACTOS LABORALES Y ACTUACIONES.

La exención de impuestos en general para actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo en juicio y fuera de éste, salvo naturalmente el pago de impuesto sobre la renta durante la prestación de servicios, respecto a salarios. Cualquiera otra prestación legal no causa impuestos, como la prima de antigüedad, y otros actos jurídico-laborales. Según lo dispone el Artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O X X X I .

TEORIA DE LA DIGNIDAD HUMANA.

En la esfera social en que el hombre se halle colocado, no --
puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún --
con las cosas inanimadas, pues es un atentado contra la digni-
dad humana.

EL TRABAJADOR Y EL PATRON.

El Artículo 8o. define al trabajador como: la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

El Artículo 10 define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre y en todo caso con sujeción a los términos de la ley, ya que por su propia naturaleza siempre es tutelar del trabajador frente a su explotador.

El Artículo 14 precisa la responsabilidad de los patronos que utilizan intermediarios frente a sus trabajadoras y el Artículo 15 se configura una especie de solidaridad patronal para e

uitar que sean burlados los derechos obreros: En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

- I. La empresa beneficiaria está solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y,
- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfrutten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

REPRESENTANTES DEL PATRON.

Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

INTERMEDIARIOS.

Artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 13. 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 los trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Artículo 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que derivan de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y,

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

EL PATRON SUBSTITUTO.

Artículo 41. La substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses, concluido éste, substirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

LA EMPRESA Y LOS ESTABLECIMIENTOS.

Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante o contribuya a la realización de los fines de la empresa.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA EMPRESA.

Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios - en forma exclusiva o principal para otra, y que no 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; y,
- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de 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 tendrán en consideración las diferencias - que existan en los salarios mínimos que rigen en -- las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que pueden influir en las condiciones de trabajo.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES EN LAS RELACIONES LABORALES.

Los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones en las relaciones laborales, están consignados en los Artículos 132, 133, 134 y 135 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O X X X I I .

TEORIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es una *genus novum* en la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo.

TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO.

La relación de trabajo es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social; en todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho objetivo-social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la ley en pretaciones favorables al trabajador.

EL CONTRATO Y LA RELACION EN LA NUEVA LEY.

El Artículo 20 incluye las dos teorías, como se advierte: 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.

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.

Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, - aún cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón.

PRESUNCION DE EXISTENCIA DEL CONTRATO O RELACION DE TRABAJO.

Por disposición expresa del Artículo 21 de la ley, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Esta es la figura típica del contrato de trabajo que se deriva del -- Artículo 123, pues la prestación del trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina, etc., y comprende no sólo al obrero, sino al trabajador en general, en el mandato, en las profesiones liberales, en las artesanías, o en toda ocupación en que una persona le presta un servicio a otra.

EL TRABAJO DE LOS MENORES.

Nuestra legislación Constitucional reglamenta y prohíbe la uti-lización del trabajo de los menores de catorce años, y la última hace extensiva la prohibición a los menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria. El deso-bedecimiento a las disposiciones relativas se sanciona con una multa de cinco mil pesos conforme al Artículo 879 de la ley. El trabajo de los menores está consignado en los Artículos 22 y 23 de la ley.

EL CONTRATO DE TRABAJO ESCRITO.

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del trabajo y el salario.
- VII. El día y lugar de pago del salario; y,
- VIII. Otras condiciones de trabajo, tales como días de -- descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

La falta de escrito se imputará al patrón.

Artículo 27. Si no se hubiese terminado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

LA PRESTACION DE SERVICIOS DE TRABAJADORES MEXICANOS EN EL -- EXTRANJERO.

Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos en el extranjero se observarán las normas siguientes:

- I. Las normas de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las siguientes estipulaciones:
 - A) Los requisitos señalados en el Artículo 25.
 - B) Los gastos de transporte, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta del patrón.
 - C) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios.
- II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales.
- III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se cele-

bró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la Fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas, el depósito deberá constituirse en el Banco de México, o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.

- IV. El escrito tendrá que ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y,
- V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

NORMAS GENERALES PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS.

Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fé, y a la equidad.

Artículo 32. El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Es nula toda renuncia que haga el trabajador a cualquiera de sus derechos.

Artículo 34. En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar los derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- A) Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas.
- B) No podrán referirse a trabajadores individualmente de terminados; y,
- C) Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 437.

DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente espipularse:

- A) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- B) Cuando tenga por objeto substituir por tiempo a otro trabajador; y,
- C) En los demás casos previstos por esta ley.

Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas abandonadas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada.

LA SUSPENSION EN LA RELACION DE TRABAJO.

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.
- IV. El arresto del trabajador.
- V. El acumulamiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5o. de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, Fracción III de la misma Constitución.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de Salario Mínimo, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y,
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y - reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Artículo 43. La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del Artículo Anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en- que se produzca la incapacidad para el trabajo, has- ta que termine el período fijado por el Instituto - Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado por la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.
- II. Tratándose de las Fracciones III y IV desde el momento en que el trabajador acredite estar dete- nido a disposición de la autoridad judicial o administra- tiva, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sen- tencia que lo absuelva o termine el arresto.

- III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban pagarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años.
- IV. En el caso de la Fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Artículo 44. Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 31, Fracción III de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en cuenta para determinar su antigüedad.

Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las Fracciones I, II, IV, y VII del Artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y,
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del Artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

C A P I T U L O X X X I I I .

L A J O R N A D A D E T R A B A J O .

El nuevo derecho del trabajo, a partir del primero de mayo de 1917, proclamó la jornada máxima de ocho horas, base de todas las leyes reglamentarias del Artículo 123 Constitucional.

REGLAMENTACION DE LA JORNADA.

Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

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

Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte horas y las seis. 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 horas y media más, se reputará jornada nocturna.

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

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

Artículo 64. Cuando el trabajador se pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o durante las comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 66. Podría también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de las tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

Artículo 68. Los trabajadores no están dominados 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 corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

LOS DESCANSOS.

El régimen de descanso, para los efectos de la protección de los trabajadores, se consigna en los siguientes preceptos:

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

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

Artículo 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 veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios.

Artículo 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 servicio a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en su día de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 74. Son día de descanso obligatorio:

1. El Primero de Enero.
2. El Cinco de Febrero.
3. El Veintiuno de Marzo.
4. El Primero de Mayo
5. El Dieciseis de Septiembre.
6. El Veinte de Noviembre
7. El Primero de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal. Y,
8. El Veinticinco de diciembre.

LAS VACACIONES.

Como complemento de los descansos se establecen las vacaciones.

Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que le aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Artículo 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.

Artículo 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 en que deberán disfrutarlas.

EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y MENORES.

La Fracción VII del Artículo 123 Constitucional. reglamente el trabajo de las mujeres y menores en especial:

TRABAJO DE LAS MUJERES:

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos --

y las mismas obligaciones que los hombres, pero tienen protección a la maternidad.

Artículo 166. En los términos del Artículo 123 de la Constitución, apartado A. Fracción II, queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

- I. Labores peligrosas o insalubres.
- II. Trabajo nocturno e industrial. Y,
- III. Establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

Artículo 167. Son labores peligrosas o insalubres, las que, por su naturaleza de trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental en que la mujer en estado de gestación o del producto sean afectados.

Artículo 168. No rige la prohibición contenida en el Artículo 166, Fracción I, para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente.

Artículo 169. Las mujeres no prestarán servicio extraordinario, en caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período de embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como las que produzcan trepida-

- ción o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o permanecer de pie durante largo tiempo.
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
 - III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o parto.
 - IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.
 - V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la Fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la Fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días.
 - VI. Al regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto, y.
 - VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y post natales.

Artículo 171. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 172. En los establecimientos en que trabajan mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de sillas a disposición de las madres trabajadoras.

TRABAJO DE LOS MENORES.

Artículo 173. El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis, queda sujeto a vigilancia y protecciones especiales de la Inspección del Trabajo.

Artículo 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordena la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores: de dieciséis años en:

- I. Gastos de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- II. En Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- III. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- IV. Trabajos subterráneos o submarinos.
- V. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- VI. Labores peligrosas o insalubres.
- VII. Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- VIII. Los demás que determinen las leyes.

de dieciocho años:

- I. Trabajos nocturnos industriales.

Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada disfrutará de reposos de una hora cuando menos.

Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los --- días domingo y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un - doscientos por ciento más del salario que corresponda a las ho- ras de la jornada, y el salario de los domingos y de descanso - obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos - 73 y 75.

Artículo 179. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un - período de vacaciones anuales pagadas, de dieciocho días labora- bles, por lo menos.

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

- I. Exigir que les exhiban los certificados médicos que a- crediten que están aptos para el trabajo.
- II. Llevar un registro de inspección especial, con indica- ción de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, - horario, salario y demás condiciones generales de tra- bajo.
- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiem- po necesario para cumplir sus programas escolares y a- sistir a escuelas de capacitación profesional; y,
- IV. Porporcionar a la Inspección de Trabajo los informes - que les soliciten.

DEFINICION E INTEGRACION DEL SALARIO.

Artículo 82. El salario es la retribución que debe pagar el pa- trón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83. El salario puede fijarse 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.

Artículo 84. 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.

LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO.

Esta teoría tiende a generalizarse en todos los servicios en que los trabajadores atiendan personalmente a los clientes de los patrones.

EL SALARIO REMUNERADOR.

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

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

EL AGUINALDO.

Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

EL PAGO DE LOS SALARIOS.

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

FIJACION DEL SALARIO.

Artículo 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores se tomará el salario correspondiente al día en 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 el lapso hubiese habido un aumento de salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

SALARIO MINIMO.

Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la e

ducación obligatoria de sus hijos.

CLASIFICACION DEL SALARIO MINIMO GENERAL, DEL CAMPO Y PROFESIONAL.

Artículo 91. Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más entidades federativas, o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Artículo 93. Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el Artículo 90, disfrutará de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Artículo 94. Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión de los Salarios mínimos.

Artículo 96. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama o de la industria o del comercio, de la profesión, oficio, o trabajo especial considerado, dentro de una o varias zonas económicas.

Artículo 97. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias, decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el Artículo 110, Fracción V, y
- II. Pago de rentas a que se refiere el Artículo 150, Fracción II, inciso a, y de cuotas para la adquisición de habitaciones, libremente aceptado por el trabajador.

En estos casos, el descuento no podrá exceder del diez por --- ciento.

LAS NORMAS PROTECTORAS Y LOS PRIVILEGIOS DEL SALARIO.

Artículo 98. Los trabajadores dispondrán de sus salarios libre mente. Cualquier disposición o medida que desvirtue este derecho será nula.

Artículo 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.

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

Artículo 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 ejercitarse coacción alguna 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 trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

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

1. 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 el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor el descuento que del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
2. Pago de rentas de habitaciones, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 150, Fracción II, inciso a, - que no podrá exceder del 15% del monto del salario.
3. Pago de cuotas para la adquisición de habitaciones libremente aceptado por el trabajador.
4. 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 del 30% del excedente del salario mínimo.
5. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes, y nietos. Y,
6. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Los patronos no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o de administración, de embargo.

Artículo 113. Los salarios devengados en el último año y de 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 los bienes del patrón.

Artículo 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.

C A P I T U L O XXXIV.

TEORIA DE LA ESTABILIDAD.

La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia; esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborables, pues se veían obligados o más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo el amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad convertido en el instrumento de dictadura de los empresarios.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EN LA EMPRESA.

Al nacer el derecho de trabajo en nuestro país, en el Artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México, se consigna expresamente en el originario Artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa.

Desde la originaria declaración de derecho social de estabilidad se dice:

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

EXCEPCIONES DEL PATRON PARA REINSTALAR AL TRABAJADOR.

El patrón está obligado y excimido de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan 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 o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima -- tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación laboral.
- III. En los casos de trabajadores de confianza:
- IV. En el servicio de domésticos,
- V. Cuando se trata de trabajadores eventuales.

Y el Artículo 50, en concordancia con el anterior, previene:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados,

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

- II. Si la relación de trabajo fuera 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 salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 sigue en el sentido capitalista de la reforma que algún día será modificada por la fuerza de la clase obrera, para colocar el Artículo 123 a la altura revolucionaria que merece.

C A P I T U L O X X X V .

DESPIDO Y RETIRO DE LOS TRABAJADORES.

Cuando el patrón rescinda la relación de trabajo, opera en la especie el despido del trabajador, debiéndose comprobar en el Juicio Laboral correspondiente, la causal de despido invocada por el patrón en el escrito.

Las causales de despido del trabajador están contenidas en el Artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, estas causales son sin responsabilidad del patrón.

La falta de aviso escrito en que deberá invocarse la causa o causas de rescisión, genera la presunción jurídica de que el despido es injustificado y quedará obligado el patrón a probar que se despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario, se escudaría en el incumplimiento de un precepto legal imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral.

ACCIONES DEL TRABAJADOR DESPEDIDO.

El trabajador despedido injustificadamente tiene dos acciones, una de reinstalación obligatoria o cumplimiento del contrato - de trabajo y otra de indemnización de tres meses de salario y pago de salarios vencidos o caídos, en los términos del Artícu

lo 48 de la ley que a la letra dispone: El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no se comprueba por el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Y cuando el patrón, en el juicio laboral correspondiente, se aproxima de reinstalar al trabajador, lo cual deberá determinarse en el laudo respectivo, estará obligado a pagarle a éste las indemnizaciones que se especifican en el Artículo 50 de la propia ley, inserto en el apartado a, respectivo del artículo anterior.

Las indemnizaciones del trabajador a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación del trabajo fuere por tiempo indeterminado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año, y de 20 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 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

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 despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

EL RETIRO JUSTIFICADO DEL TRABAJADOR.

Artículo 51. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 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.

Es pertinente aclarar la Fracción III del Artículo 51, en el sentido de que el vocablo trabajador equivale con propiedad al de dependiente, conforme a la buena lógica y a lo previsto en la Fracción XXII, Apartado A, del Artículo 123 constitucional, ya que los dependientes son empleados de confianza o trabajadores estrechamente vinculados al patrón.

Por otra parte, en los casos que se mencionan en el Artículo 51, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 Días siguientes a la fecha en que de cualquiera de las causas mencionadas en el citado precepto y tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del Artículo 50 anteriormente transcrito, porque el retiro es originado en escencia por un despido arbitrario o injusto del trabajador, de manera que las causales de retiro a su vez implican un retiro injustificado del trabajador.

C A P I T U L O X X X V I .

DESCANSO OBLIGATORIO EN LA JORNADA CONTINUA.

La Ley Federal del Trabajo en vigor ha creado a favor de los -
trabajadores derechos laborales que no existían en la Ley ante
rior.

Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concede
rá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar don
de presta sus servicios durante las horas de reposo o de comi
das, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo -
efectivo de la jornada de trabajo.

Estas disposiciones son imperativas, y por consiguiente irre--
nunciables. También cuando se prolongue extraordinariamente la
jornada de trabajo por más de nueve horas a la semana, el pa--
trón está obligado, conforme el Artículo 68, a pagarle al tra-
bajador el tiempo excedente con un aumento del doscientos por
ciento más del salario que corresponde a las horas de la jorna
da, sin perjuicio de las sanciones establecidas contra los pa-
trones en la Ley Laboral.

PRIMA ADICIONAL POR LABORAR EN DIA DE DESCANSO DOMINICAL.

Artículo 71. Si los trabajadores prestan servicios en domingo

tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por -- ciento por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios - de trabajo, más un salario doble en los términos de la parte - final del Artículo 73. También tendrán derecho a que se les pa - gue salario doble cuando trabajen en su día de descanso obliga - torio más el salario correspondiente a éste.

PRIMA POR VACACIONES.

Artículo 80. Dispone que los trabajadores tendrán derecho a -- una prima de vacaciones no menor del veinticinco por ciento so - bre los salarios que les corresponde, durante el período de va - caciones, las cuales deberán empezar a concederse a los traba - jadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento -- del año de servicios.

PAGO DIRECTO DEL SALARIO AL TRABAJADOR.

El salario deberá pagarse directamente al trabajador y en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente - el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apode - rado mediante carta poder suscrita por dos testigos, en cuyo - caso, el patrón podrá hacer el pago al apoderado, quedando li - bre de responsabilidad.

DERECHOS DE PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES.

Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas, de acuerdo con lo estableci - do con el Artículo 177 de esta Ley, la cual establece a la vez

derechos a favor de los trabajadores para formular objeciones a las declaraciones que presenten los patrones, para conocer -- de todos los datos y anexos de la declaración que presenten -- los patrones, y para intervenir ante la Secretaría de Hacienda a fin de que quede debidamente precisada la utilidad repartible y se haga el reparto de la misma en los términos que establece la ley.

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de -- funcionamiento.
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias -- nuevas.
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración.
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por -- las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y,
- VI. Las empresas que tengan un capital menor al que fije la Se -- cretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas en resolución del 13 de diciembre de 1963 y en vigor hasta 1973, fija a favor de los tra -- bajadores:

trabajadores el veinte por ciento sobre las utilidades del patrón.

DERECHO HABITACIONAL.

En la nueva ley se reglamenta este derecho en los términos siguientes:

I. Están obligados a proporcionar habitaciones a sus trabajadores:

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

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

Cuando la empresa se componga de varios establecimientos, la obligación se extienda a cada uno de ellos, y a la empresa en su conjunto.

Artículo 138. Las habitaciones deberán ser cómodas e higiénicas.

Artículo 139. Los trabajadores de planta permanentes, con una antigüedad de un año, por lo menos, tienen derecho a que se les proporcione habitaciones.

Artículo 143. En el caso del artículo anterior, los sindicatos de los trabajadores y las empresas, dentro del término de tres años, contado a partir de la fecha en que entre en vigor ésta ley, o desde el día siguiente a la terminación del primer año

de funcionamiento, si se trata de empresa de nueva creación, establecerán en convenios las modalidades para el cumplimiento de las obligaciones a que se refiere este capítulo.

Artículo 145. Los convenios a que se refieren los artículos anteriores contendrán:

- I. El número de trabajadores con derecho a habitación y el de los que hubiesen manifestado su deseo de que sólo se les proporcione.
- II. La forma y los términos dentro de los cuales cumplirán las empresas la obligación de proporcionar habitaciones a los trabajadores que tengan derecho a ellas.
- III. En el caso del Artículo 142, las características de las habitaciones, número y dimensiones de los cuartos de que comprenderá, servicio sanitario y de cocina y demás dependencias.
- IV. Si la empresa construye las habitaciones para darlas en arrendamiento a los trabajadores, podrá cobrar hasta el seis por ciento anual del valor catastral de las habitaciones por concepto de renta.
- V. Si las habitaciones se construyen para que sean adquiridas por los trabajadores se observarán las normas siguientes:
 - a) La aportación de la empresa para la construcción de las habitaciones.
 - b) La forma de financiamiento para completar el costo de la construcción, el que deberá ser pagado por los trabajadores, con las modalidades que convengan las partes.
- VI. El número de habitaciones que deberá construirse anualmente o dentro del término que se convenga, y las fechas para la construcción de nuevas habitaciones, hasta satisfacer las necesidades de todos los trabajadores.

Artículo 146. Las habitaciones podrán ser unitarias o multifamiliares, podrán construirse habitaciones de diferentes características y costos, tomando en cuenta el tabulador de salarios

de la empresa.

Artículo 149. Para la asignación de las habitaciones a los trabajadores se observarán las normas siguientes:

- I. Tendrán preferencia los trabajadores más antiguos, y en igualdad de antigüedad tendrán preferencia:
 - a) Los jefes de familia.
 - b) Los sindicalizados.

Artículo 150. Si las habitaciones se dan en arrendamiento a los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. Las empresas están obligadas a mantener las habitaciones en condiciones de habitabilidad y de hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes.
- II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:
 - a) Pagar las rentas.
 - b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.
 - c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que tiene la casa.
 - d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro del término de quince días.
- III. Está prohibido a los trabajadores:
 - a) Usar la habitación para fines distintos a los señalados en éste capítulo.
 - b) Subarrendar las habitaciones.

Artículo 151. Los trabajadores tendrán derecho, entre tanto se les entreguen las habitaciones, a percibir una compensación mensual, la que se fijará en los convenios a que se refiere este capítulo, faltando esa disposición, la compensación se fijará tomando en cuenta en compensación el tipo de habitaciones que deberá de proporcionar la empresa y la diferencia entre la renta que podría cobrar y la que tengan que pagar los trabajadores por una habitación de condiciones semejantes.

La empresa tendrá derecho de acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje a ejercitar las acciones que les corresponda en -- contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.

DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

El derecho a la prima de antigüedad está regulado por el Artículo 162 de esta ley, este artículo también contempla la posibilidad de que el trabajador muera antes de que haga uso del -- derecho de separación voluntaria, en cuyo caso los que depen-- dan económicamente del trabajador tendrán derecho a percibir -- la prima de antigüedad, independientemente de otras prestaciones legales o contractuales que tenga en su favor el trabaja-- dor fallecido, ya sea por riesgo de trabajo o por cualquier otra causa.

DERECHOS DE PREFERENCIA Y ASCENSO.

En primer término los patrones están obligados a preferir en -- igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto a quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de -- quienes no lo estén como dispone el Artículo 154.

También determinarse la antigüedad del trabajador en los términos dispuestos por el Artículo 158 de la ley, integrándose al efecto, una Comisión de representantes de trabajadores y del -- patrón para formular el cuadro de antigüedades, categorías de cada profesión u oficio, etc., teniendo derecho, los trabajadores inconformes a recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se determine jurisdiccionalmente su antigüe-- dad; asimismo tendrán los derechos de ascenso conforme a su antigüedad y aptitud, para cubrir las vacantes en la forma y térmi

minos que establece el Artículo 159 y demás relativos.

Artículo 159. Las vacantes definitivas o por una duración mayor de 30 días, o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren más de dos trabajadores de la misma antigüedad, será preferido el más capaz. Si el patrón cumplió la obligación prevista en el Artículo 132, Fracción XV, el trabajador al que corresponda el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarias para desempeñarlo. En los contratos colectivos se establecerá para que el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación, por medio de un examen o de un período de prueba no mayor de 30 días, por varios de estos procedimientos o por alguna otra modalidad que se convenga. Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad. En los mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no existan dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñar el puesto.

Artículo 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el Artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o de la omisión de otra u otras que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

DERECHO DE INVENCION.

Hasta hoy se ocupa la nueva ley de las invenciones del trabajador, estableciendo un régimen jurídico especial.

Artículo 163. La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y a la explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes:

- a) El inventor de la nave tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención.
- b) Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho de la explotación de la patente corresponderá al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y,
- c) En cualquier otro caso, la propiedad de la invención - corresponderá a la persona o personas que la realizarán, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la invención y de las correspondientes patentes.

C A P I T U L O X X X V I I .

LA TEORIA INTEGRAL Y LOS TRABAJOS ESPECIALES.

A la luz de nuestra teoría integral de derecho del trabajo, se ha comprobado dialécticamente en otra parte de ésta obra que el Artículo 123 de la Constitución de 1917 creó derechos sociales del trabajo, no sólo a favor de los obreros industriales - en el campo de la producción económica, sino en favor de los - trabajadores en general, es decir, de todos los trabajadores - de servicios en cualquier actividad laboral o profesional, ya que el mencionado precepto fundamental contempla a la sociedad mexicana dividida en dos clases: explotados y explotadores, o sean trabajadores y patrones, estimando que los primeros son - aquellos que prestan un servicio personal a otro mediante una remuneración, sin discriminar la naturaleza de la actividad, - puesto que todo aquel que se aprovecha de los servicios de otros corresponde a la categoría de los explotadores o patrones amén de que en las relaciones laborales necesitan de quienes - participan en ellas son sujetos de las mismas; se debe considerar en un plazo igualitario mediante las normas de compensación de las desigualdades establecidas en favor de los trabajadores, de modo que no es una característica del contrato o relación del trabajo la subordinación del trabajador al patrón, sino tan sólo implica la conservación de un resabio civilista o de una imitación extralógica de considerar el derecho del -- trabajo como derecho especial de los trabajadores subordinados o dependientes. Nuestro Artículo 123 superó estas situaciones e hizo extensivas sus normas a todos los trabajadores, ya sea

que se les denomine subordinados, o autónomos, también son trabajadores los mandatarios y los profesionales, en el ejercicio de sus respectivas actividades, así como aquellos que realizan una invención frente a los que se aprovechan de ella. En esta virtud, la reglamentación de trabajos especiales confirma nuestra Teoría Integral, aún cuando no hubieran sido objeto de reglamentación muchas actividades laborales, como las de los empleados de las instituciones de crédito e instituciones auxiliares, los taxistas, y otros, que tendrán que regirse por las normas generales de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

En los trabajos especiales se han establecido excepciones en relación con el principio de que a trabajo igual salario igual, tomando en cuenta la categoría, así como causales específicas de despido o rescisión de contrato, por la naturaleza especial de dichos trabajos, pero unas y otras contrarían el espíritu y texto de la Fracción VII del Artículo 123 en su función revolucionaria y reivindicatoria, por otra parte, ni unas ni otras pueden entrañar de ningún modo un derecho en favor de los patrones ni pueden constituir mandatos que impliquen violación a los principios sociales del derecho del trabajo, ya que por encima de estos derechos, no puede alegarse en contrario ninguno que tienda a desvirtuarlos o nulificarlos en beneficio del patrón, por supuestas diferenciaciones de categoría o de importancia de los servicios para establecer salarios desiguales en trabajos iguales.

TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En general son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u o-

ficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del Artículo 9o. de la Ley, a no ser que - trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos del patrón.

La Ley los reglamenta como sigue:

Artículo 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 los que rijan para los trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato 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.

Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza.

Artículo 186. En el caso a que se refiere el Artículo anterior si el trabajador de confianza hubiere sido promovido de un puesto de planta, volverá a él.

Los trabajadores de confianza son sujetos de derecho del trabajo, aún cuando por razón de sus labores no sientan las inquietudes y anhelos de la clase obrera, por cuyo motivo se les considera de cuello alto, sin embargo, frente a los propietarios o patrones, son trabajadores y tienen derecho a gozar de los privilegios que la legislación laboral establece en favor de los trabajadores en general.

TRABAJADORES DE LOS BUQUES.

La nueva ley los consigna como sigue:

Buque es cualquier clase de barco o embarcación que ostente -- bandera mexicana.

Artículo 188. Están sujetos a las disposiciones de este capítulo los capitanes, y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o flotador. Dichos trabajadores deberán ser mexicanos.

Los capitanes son representantes del patrón.

Artículo 191. Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de quince años y al de los menores de 18 en calidad de pañoleros y fogoneros.

Artículo 193. Las personas que presten sus servicios a bordo -- exclusivamente por el tiempo que el buque se encuentre en el -- puerto, quedan sujetas a las disposiciones del presente capítulo en lo que sean aplicables.

Cuando los buques se hagan a la mar sin que hayan podido desembarcar las personas a que se refiere el párrafo anterior, serán considerados trabajadores hasta que se restituyan a su hogar y tendrán derechos y obligaciones.

Artículo 194. Las consideraciones del trabajo se harán constar por escrito y por cuatruplicado.

Artículo 195. El escrito a que se refiere el artículo anterior

contendrá:

1. Lugar y fecha de la celebración.
2. Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón.
3. Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios.
4. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje o viajes.
5. El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión.
6. La distribución de las horas de jornada.
7. El monto de los salarios.
8. El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador.
9. El período anual de vacaciones.
10. Los derechos y obligaciones del trabajador.
11. El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque.
12. Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

Para que los trabajadores mexicanos presten sus servicios en buques extranjeros se observará el Artículo 28. Y cuando el buque se encuentre en alta mar y no permita el descanso semanal se observará el Artículo 73.

Artículo 199. Los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, -- que se aumentará en dos días laborables hasta llegar a 24, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el período de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pu^y diendose fraccionar cuando lo exija la continuidad del trabajo.

A elección de los trabajadores se les pagará en moneda extran-

jera equivalente a la nacional.

Artículo 202. Los trabajadores por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de salarios en caso de prolongación o retardo del mismo.

Artículo 203. Los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores disfrutan de la preferencia consignada en el Artículo 213, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes. A este efecto, el propietario del buque es solidariamente responsable con el patrón con los salarios e indemnizaciones de los trabajadores. Cuando concurren créditos de trabajo procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último.

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes, -- señaladas en el Artículo 204 de la Ley.

Artículo 205. Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos de mar, las que se efectuarán en los términos que dererminen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, -- como representantes de la autoridad y no como representantes -- de los patrones.

Artículo 206. Queda prohibido en los expendios de a bordo proporcionar sin permiso del capitán, bebidas alcohólicas o embriagantes a los trabajadores, así como que éstos introduzcan a -- los buques tales efectos. Queda igualmente prohibido a los trabajadores introducir drogas o enervantes, salvo lo dispuesto -- en el Artículo 208 Fracción 111.

Artículo 207. El amarre temporal de un buque, autorizado por -- la Junta de Conciliación y Arbitraje, no da por terminadas las

relaciones de trabajo, sólo suspenden sus efectos hasta que el buque vuelva a servicio.

El Artículo 208 expresa que son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo y el 209 dice que la relación del trabajo de los trabajadores se sujeta a ciertas normas.

Artículo 210. Si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen. Si el valor de los objetos salvados excede del importe de los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrojados para el salvamento, la que se fijará por acuerdo de las partes o por decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que oirá previamente el parecer de la autoridad marítima.

El reglamento interior de trabajo, registrado en la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá registrarse en la capitanía del puerto.

Corresponde a la inspección del trabajo vigilar el cumplimiento de las leyes y demás normas de trabajo, atendiendo a las leyes y disposiciones, sobre comunicaciones sobre agua, cuando los buques estén en puerto.

Artículo 213. En el tráfico interior o fluvial, regirán las disposiciones de éste capítulo, las modalidades siguientes:

1. Si la descarga dura más de 24 horas en el punto en que termina la relación de trabajo, se considerará concluida ésta al expirar este plazo, contado desde el momento en que se fondee o atraque el buque.
2. La alimentación de los trabajadores por cuenta de los patrones es obligatoria, aún cuando no se estipule en los

contratos, si a bordo se proporciona a los pasajeros, y - en todo caso, cuando se trate de buques que naveguen por 6 horas o más, o que naveguen menos de ese tiempo suspendan la navegación en lugares despoblados en los que sea imposible a los trabajadores alimentarse.

3. La permanencia obligada a bordo se considera como tiempo de trabajo, a menos que el período de descanso sea de 4 horas o más, que existe para el trabajador la imposibilidad material de abandonar el buque o que el abandono carezca de objeto por tratarse de lugares despoblados; y,
4. El descanso dominical será forzosamente en tierra.

TRABAJOS AERONAUTICOS.

Esta forma de trabajo ha sido ampliamente comentada en la segunda parte de ésta obra.

TRABAJOS FERROCARRILEROS.

El trabajo ferrocarrilero ha sido objeto de reglamentación detallada, salvo las disposiciones y derechos que se consignan en favor de los trabajadores en los contratos colectivos de trabajo.

Artículo 246. Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos.

Artículo 247. En los contratos colectivos de trabajo se podrá estipular el personal de confianza.

Artículo 248. En los contratos colectivos se podrá estipular el personal de confianza. Los trabajadores trenistas presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones.

Artículo 255. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

- I. La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines.
- II. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES.

Sin duda que el trabajo en los diversos transportes del servicio público de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, originaba problema en la práctica por falta de una reglamentación adecuada, de manera que el régimen especial de trabajo de autotransportes se rige de manera específica en los términos de las normas siguientes:

Artículo 256. Las relaciones de trabajo entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicio a bordo de autotransportes de servicio público de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos, o urbanos, tales como autobuses o camiones, camionetas, automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

Artículo 257. El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en la cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo. Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación, sin que le sea imputable.

Artículo 258. Para determinar el salario de los días de descanso

so se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana con un dieciséis por ciento.

Artículo 260. El propietario del vehículo y el concesionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

Artículo 264. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

- I. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Sería considerada causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y,
- II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurran circunstancias justificadas.

TRABAJADORES MANIOBRISTAS EN ZONAS FEDERALES.

La nueva ley, al amparo del Artículo 123 y sin perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores maniobristas, los restituye en los derechos laborales y reglamenta sus servicios de la manera que sigue:

Artículo 265. Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, page, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, el que se desarrolle en lanchas para prácticas y a los trabajos complementarios o conexos.

Artículo 268. Son patronos las empresas navieras y las de ma--

niobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales y demás personas que ordenen el trabajo. Y son solidariamente responsables por los trabajos e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores por los trabajos realizados.

Artículo 270. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquier otra manera. El salario se le pagará directamente al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 100. El pago hecho a organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez, paguen a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones.

Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en un dieciséis por ciento como salario del día de descanso. Asimismo, se aumentará el salario diario en la proporción que corresponda para el pago de vacaciones.

Artículo 277. En los contratos colectivos podrá estipularse -- que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, a -- fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo. Las cantidades correspondientes se entregarán por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social y en el caso de que éste no acepte, a la institución bancaria que se señale en el contrato colectivo.

Artículo 278. En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre sindicato y el patrón, o mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Alcan--

zando el monto del fondo, no se harán nuevas aportaciones, salvo para reponer las cantidades que se paguen.

TRABAJADORES DEL CAMPO.

Los trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón. Los trabajadores en las explotaciones forestales se registrarán por las disposiciones de esta ley.

Los patrones tienen ciertas obligaciones especiales para con los trabajadores que están consignadas en el Artículo 283, y en el Artículo 284 se encuentran consignadas algunas reglas restrictivas.

TRABAJADORES COMERCIALES.

Artículo 285. Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Artículo 286. El salario o comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o tres primas.

Artículo 288. Las primas que corresponden a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse posteriormente si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

La interpretación de las nuevas formas de rescisión o despido de los agentes de ventas en caso de conflicto, deberá ser objeto de estudio minucioso y equitativo de parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para evitar que se cometan injusticias con los agentes vendedores, pues seguramente las empresas se valdrán de subterfugios para figurar la causal de despido.

TRABAJADORES DEPORTISTAS.

El deportista profesional, al amparo de la teoría integral y conforme al Artículo 123, siempre ha sido sujeto de derecho del trabajo, y sus relaciones a pesar de su complejidad, se rigen y se rigen por la legislación laboral.

Artículo 292. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como los jugadores de fútbol, beisbol, frontón, box, luchadores, y otros semejantes.

Artículo 293. Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de un evento o varios.

Artículo 296. La prima por transferencia de jugadores se sujetará a las relaciones y reglas siguientes:

- I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusula que la contengan.
- II. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán

en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club.

III. La participación del deportista profesional en la prima será de un 25 por ciento por cada año de servicios hasta llegar al 50 por ciento, por lo menos.

Artículo 498. Los deportistas profesionales tienen unas obligaciones especiales:

1. Someterse a la disciplina de la empresa o club.
2. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a las horas señaladas por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones.
3. Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad de las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club.
4. Respetar los reglamentos locales, nacionales o internacionales que rijan la práctica de los deportes.

Artículo 300. Son obligaciones especiales de los patrones:

1. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos.
2. Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana.

Artículo 303. Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.

1. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y,
2. La pérdida de facultades.

TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS.

La nueva ley del trabajo modifica las normas que los rigen:

Artículo 304. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor, o se transmite o quede gravada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento, que se use. Y las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o indeterminado, para varias temporadas, una o varias funciones, representaciones o actuaciones. -- Con estipulación de salario.

Artículo 308. Para prestar sus servicios fuera de la República se sujetarán a otras normas:

- I. Deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de un 25% por lo menos. Y,
- II. Deberá garantizarse el pasaje de ida y de regreso.

Artículo 310. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores actores y músicos, camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio.

TRABAJADORES A DOMICILIO.

La nueva ley ha establecido una reglamentación protectora para dichos trabajadores.

Artículo 311. 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 proporcione el trabajo.

Esta clase de trabajo generalmente es desarrollado por las mujeres en el seno del hogar, con ayuda de sus hijos y parientes; -

este precepto corrobora nuestra Teoría Integral en cuanto que la legislación de trabajo debe aplicarse a toda prestación de servicios.

Artículo 312. El convenio por virtud del cual el patrón venda - materias primas u objetos a un trabajador para que éste los trans - forme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda - al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejan - te, constituye trabajo a domicilio. Esta disposición confirma - que en nuestro país el derecho laboral es aplicable a cualquier prestación de servicios. Trabajador a domicilio es la persona - que trabaja personalmente o con ayuda de miembros de su familia para un patrón. El trabajo a domicilio del padre o de la madre comprende la ayuda de otros miembros de la familia, cuyas rela - ciones se rigen por las disposiciones relativas a la industria familiar, teniendo derecho a prestaciones que se deriven de las normas de higiene y seguridad social.

Artículo 315. Son patronos las personas que dan trabajo a domi - cilio, sea que suministren o nó los útiles o materiales de tra - bajo y cualquiera que sea la forma de retribución.

Artículo 317. Los patronos que dan trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de Patronos de Trabajo - a Domicilio, que funcionará en la Inspección de Trabajo y lo re - gistrarán con su nombre y dirección y demás datos que señalen - los reglamentos respectivos. Dichas condiciones se harán por - escrito en que dirán:

1. Nombre, nacionalidad, sexo, edad, estado civil y dirección del trabajador y del patrón.
2. Local en donde se ejecutará el trabajo.
3. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo.
4. Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

La intervención de la Inspección del Trabajo es indispensable -

en el trabajo a domicilio, dependiendo de la eficacia de ésta - el cumplimiento de las disposiciones respectivas, para que el - derecho de los trabajadores que son explotados en su propio hogar no se convierta en letra muerta.

Los patrones están obligados a llevar un libro de Registro de - Trabajadores a domicilio, cuyas disposiciones se encuentran en el Artículo 320. Y se entregará una libreta gratuitamente a los trabajadores a domicilio autorizada por la Inspección del Trabajo.

La Comisión Regional y Nacional de los Salarios Mínimos registrarán los salarios profesionales de los trabajadores a domicilio, como lo expresa el Artículo 322.

Las obligaciones que tienen los patrones, la nueva ley las consigna en el Artículo 324, con derecho a indemnización por tiempo perdido.

Los trabajadores a domicilio también tienen obligaciones especiales como lo demuestra el Artículo 326. Y conservan el derecho de que se les pague un día de descanso obligatorio. Además tienen derecho a vacaciones anuales.

Artículo 330. Los inspectores de trabajo tienen las atribuciones siguientes y algunos deberes:

1. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el Registro de Patrones. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas de que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta ley.
2. Comprobar si se llevan correctamente y se llevan al día - los libros de registro de trabajadores a domicilio y las libretas de trabajo a domicilio.

3. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible en los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo.
4. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva.
5. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en empresa al trabajador similar.
6. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y,
7. Informar a la Comisión del Salario Mínimo las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

TRABAJOS DOMESTICOS.

El Artículo 123 los consideró como sujetos del derecho del trabajo.

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

Artículo 333. Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Las Comisiones regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a éstos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Los patrones tienen con los domésticos ciertas obligaciones que están consignadas en los Artículos 337 y 338 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

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

Los trabajadores domésticos tienen también ciertas obligaciones especiales que se encuentran consignadas en el Artículo 340 de esta ley, y son causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de una de estas obligaciones. Se podrá dar por terminada dicha relación de trabajo en cualquier momento sin responsabilidad alguna para el patrón.

TRABAJADORES DE HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS.

A partir de la vigencia del Artículo 123, estos trabajadores -- fueron considerados y sus relaciones en muchos casos se han venido rigiendo por contratos colectivos.

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

Artículo 346. Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del Artículo 347.

Artículo 347. Si no se determina un porcentaje de propina 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.

Este precepto establece dos acciones para calcular el pago de la propina.

1. Cuando se cargue un porcentaje fijado sobre las consumiciones.
2. Por mutuo acuerdo entre el patrón y el trabajador.

Artículo 348. La alimentación que se proporcione al trabajador deberá ser sana, abundante y nutritiva.

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

Artículo 350. Los inspectores del trabajo tienen las atribuciones y deberes 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.
- III. Vigilar que se respeten las normas sobre la jornada de trabajo.

TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA FAMILIAR.

Artículo 351. Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

Artículo 352. No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta ley, con excepciones de las normas relativas a higiene y seguridad.

Artículo 353. La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el Artículo anterior.

C A P I T U L O X X X V I I I .

ASOCIACION DEL PROLETARIADO.

El Artículo 123 es el estatuto proteccionista y reivindicador de los trabajadores, de los proletarios de la fábrica, del taller, de las oficinas privadas y del gobierno, o sea de todos los --- prestadores de servicios.

DERECHO PROLETARIO.

Explicar los estatutos de las asociaciones obreras, artículo por artículo, como cualesquiera otras leyes, confrontar las reglas del taller, las reglas de la huelga, las reglas de la cooperación entre los obreros, es estudiar un sistema jurídico. Se ha estudiado el valor de los sindicatos, su fuerza de resistencia, su número, se ha llevado cuenta de sus desastres y de sus victorias. Lo que se ha hecho a un lado es todo cuanto concierne a su vida interior, a su vida jurídica autónoma.

ASOCIACION PROFESIONAL EN MEXICO.

Nuestro Artículo 123 es la expresión genuina de un poder superior que fué el Congreso Constituyente de Querétaro, en cuyo seno se creó un nuevo derecho social de asociación profesional, - que supera al de otras partes del mundo, por cuanto el derecho

de asociación profesional tiene entre nosotros una función revolucionaria no sólo para obtener el mejoramiento constante de las condiciones económicas de los trabajadores, sino que tiene por finalidad alcanzar su reivindicación, que es nada menos que recuperar la plusvalía hasta la asociación de los bienes de la producción.

El derecho de asociación profesional, a través de sus propios estatutos y de su lucha, creó principios de emergencia en tanto se realizan los objetivos de la propia asociación profesional. Estos derechos autónomos se consignan no sólo en los estatutos sindicales, que son las normas para los componentes de la propia asociación profesional, sino que tienen una repercusión frente al poder capitalista, porque es derecho creado por el pueblo obrero cuya terminología emplearon los dirigentes de la huelga de Cananea por la emancipación de los trabajadores, que debe ser obra de ellos mismos.

TEORIA DEL SINDICATO OBRERO.

El originario Artículo 123 incluye dentro del concepto de empleados no sólo a los de carácter privado, sino también a los empleados públicos, y tan es así que las primeras leyes reglamentarias del Artículo 123 se refieren en particular a los derechos de los empleados del Estado y de los Municipios.

A partir del estatuto Cardenista de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión de 1930, en favor de los burócratas el derecho de asociación profesional. Y posteriormente, en el apartado B, Fracción X del Artículo 123 se consignó expresamente en favor de los trabajadores o burocracia el derecho de asociación profesional en los términos siguientes:

X. Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la de-

fensa de sus intereses comunes....

En el Capítulo XXIV de esta obra ya hemos comentado la formación y estatutos de los sindicatos, dejando para éste las reformas más importantes en la Nueva Ley Federal del Trabajo, como:

LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La nueva Ley Federal del Trabajo no prohíbe la sindicalización de los empleados de confianza, por lo que llena los requisitos legales, podrán constituir sus propios sindicatos para la defensa de sus intereses comunes, pues al impedirles el derecho de asociación profesional implica una violación de la Fracción XVI del Artículo 123, por lo tanto lo que se refiere a las autoridades del trabajo están obligadas a registrar los sindicatos de empleados de confianza.

FEDERACION Y CONFEDERACIONES.

Conforme a los Artículos 381, 382, 383, 384 y 385 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, los sindicatos tienen derecho de formar sindicatos en federación y confederaciones, pudiendo retirarse de ellas en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario, sus estatutos deberán contener, en esencia, la denominación y domicilio de los miembros de los mismos, las condiciones de los miembros de nueva adhesión y la forma en que estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Las Federaciones y Confederaciones deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo acompañarse la solicitud de registro, de la copia autorizada del acta de la asamblea respectiva.

En el caso de federaciones y confederaciones, cuando no se o--
torgue el registro en los términos establecidos para los sindi
catos, también quedarán registradas automáticamente, ipso jure,
como si se tratara de sindicatos.

Las federaciones y confederaciones tienen personalidad social
para representar a sus sindicatos, miembros en la defensa de -
los derechos de los mismos y por consiguiente su acción defen-
siva es ilimitada para que la clase obrera alcance su destino
histórico, socializar la vida humana.

CAPITULO XXXIX.

LA HUELGA.

DERECHO SOCIAL ECONOMICO.

A la luz de la Teoría Integral y de la consagración del derecho de huelga en las Fracciones XVI, XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional, el ejercicio por tal derecho por su naturaleza eminentemente social, tiene por finalidad no sólo -- conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, compensando en parte la plusvalía, sino reivindicar los derechos del proletariado, mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los elementos de la producción, para la realización plena de la justicia social que se deriva del conjunto de preceptos del Artículo 123 constitucional.

TEORIA OBRERA DE LA HUELGA.

En general, la huelga es la suspensión legal de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento en las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabaja-

dores, dentro del régimen capitalista.

Así pues, no hubo ningún movimiento por parte de la clase trabajadora para que le entregarán las fábricas por no estar industrializado el país en 1917, sin embargo, se crearon en el Artículo 123 derechos sociales en los que se propicia para el proletariado en el futuro el mismo tratamiento que se le dió a los campesinos, ya que tanto los obreros como aquéllos, constituyen la clase obrera y al otorgárseles el derecho de huelga como derecho social redentor, se consignó en el texto del Artículo 123 el derecho de los trabajadores para obtener las fábricas y las empresas en que el país alcanzara su más alta industrialización, tomando en cuenta que ya se había expresado la idea en la XXVI Legislatura Maderista y en el seno del Congreso Constituyente de socializar los bienes de la producción para la transformación del sistema capitalista y crear un nuevo régimen social en el que se suprimiera la explotación del hombre por el hombre.

Tal es la teoría de la huelga en el derecho mexicano y por lo mismo incontrastable, la función revolucionaria del Artículo 123 que consagra tal derecho, poniendo en manos de los trabajadores la conservación del equilibrio económico que implica necesariamente un justo reparto en las relaciones de producción, lo cual sólo podría conseguirse mediante la socialización del capital. Todavía más, el derecho de huelga que consagran las Fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 en favor de los trabajadores, no puede ser objeto de intervención por parte de las autoridades del trabajo, o sea las Juntas de Conciliación y Arbitraje y menos por los tribunales a que se refiere el Artículo 17 de la Constitución Política, máxime que la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación mantuvo en la jurisprudencia la tesis de que ninguna autoridad ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden resolver el fondo de las huelgas. Es decir, que tratándose del ejercicio del derecho de huelga como dere--

cho social de los trabajadores, no puede intervenir ninguna autoridad porque cualquier intervención al respecto, como ha ocurrido con la práctica, originaría la nulificación del propio derecho.

OBJETIVOS DE LA HUELGA.

La nueva legislación laboral mexicana define la huelga como la suspensión temporal de labores, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, (Artículo 440), precisando sus objetivos en los términos siguientes:

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
2. Obtener del patrón o patronas la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Séptimo.
3. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.
4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. Y,
6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

CLASIFICACION DE LA HUELGA.

HUELGA LICITA.

Esta huelga se funda en las fracciones XVII y XVIII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, en el sentido de que es un derecho social económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción, mediante el cumplimiento de los requisitos puramente formales y sin intervención de ninguna autoridad del trabajo, o política, que pudieran disfrutar en la práctica el libre ejercicio de tal derecho. A contrario sensu, cuando la huelga no es lícita en los términos de los Artículos 450 y 431 de la ley laboral.

HUELGA EXISTENTE.

Es aquella en que los trabajadores han cumplido con los requisitos puramente formales que consisten en solicitudes formales al patrón, por conducto de la autoridad correspondiente y fundada en cualquiera de los objetos que señala el Artículo 450, en la inteligencia de que si no se solicita la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, por el ministerio de la ley será considerada existente para todos los efectos legales correspondientes, como dispone expresamente el Artículo 460 de la ley laboral.

HUELGA INEXISTENTE.

El Artículo 459 de la ley declara categóricamente que la huelga es inexistente en los siguientes casos específicos:

1. Cuando la huelga se realiza por un número mejor al fijado en el Artículo 451 Fracción II.
2. Que la huelga no refina ninguno de los objetivos a que se refiere el Artículo 450 y que ha quedado precisado en el

apartado en que se expresan tales objetivos.

3. Cuando no se llenan los requisitos del Artículo 452, esto es, cuando no se hace la solicitud formal al patrón ni se presenta la solicitud por conducto de la autoridad para el efecto de la notificación del mismo, ni se conceden los términos que especifica la ley de seis días para cualquier empresa y de diez para los casos en que se trate de servicios públicos.

El Artículo 463 dicta las medidas en los casos de inexistencia ilegal.

HUELGA ILICITA.

Las huelgas son consideradas ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno, Fracción XVIII, in fine, del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución y 445 de la ley.

LA HUELGA JUSTIFICADA.

Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 366.

PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION DE LAS HUELGAS.

Las leyes reglamentarias del Artículo 123 como obra del régimen capitalista, señalan requisitos previos para la declaración de la huelga que deben limitarse al mero acto de la suspensión de labores por todo el tiempo que la misma dure, Artículos 433

y 447. Tales requisitos son los siguientes:

Pliego de peticiones dirigido al patrón con emplazamiento de huelga.

El Artículo 452 dispone expresamente:

1. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma.
2. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugares distintos al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Y,
3. El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón queda notificado.

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o la autoridad ante quien se presente el pliego de conformidad con el Artículo 453, deberá hacer llegar al patrón emplazado la copia del escrito respectivo, dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo; y a partir de la fecha de emplazamiento, el patrón, por ministerio de la ley, será depositario de la empresa o establecimiento afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. Y a partir de la fecha y hora de la notificación, no podrá ejecutarse ninguna sentencia en contra del patrón, empresa o establecimiento en donde se hubiera declarado la huelga, ni podrá practicarse ningún embargo, aseguramiento de bienes, diligencia o desahucio en con-

tra de bienes del patrón, empresa o establecimiento, ni del local en que se encuentren instalados los bienes de la producción que necesariamente deben responder a las resueltas al conflicto de huelga.

LA CONCILIACION DE LA HUELGA.

El patrón, empresa o establecimiento, a través de sus legítimos representantes deberán contestar por escrito a las peticiones de los trabajadores dentro del término de 48 horas, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. La función conciliatoria queda a cargo exclusivo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que procurará avenir a las partes sin prejuzgar el fondo del conflicto ni sobre la existencia o inexistencia, justificación e injustificación de la huelga como lo dispone el Artículo 456.

La Conciliación se ajustará a los términos del Artículo 457 que a letra dice:

- I. Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables.
- II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de Conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.
- III. El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de Conciliación; y,
- IV. Los efectos del aviso a que se refiere el Artículo 452, Fracción III, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

DECLARACION DE INEXISTENCIA.

Artículo 461. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la -- huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y las fracciones del Artículo 459, en que se funde. No podrán aducirse posteriormente - causas distintas de inexistencia.
- II. La Junta correrá traslado de la solicitud y citará a las partes en una audiencia que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la Fracción I, y cuando la solicitud se hubiese presentado por terceros, - las que además tiendan a comprobar sus intereses. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.
- IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispusto en el Artículo siguiente, sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.
- V. Concluida la recepción de pruebas, la Junta dentro de las 24 horas siguientes resolverá sobre la existencia o la inexistencia del estado legal de huelga; y,
- VI. Para la resolución de inexistencia se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones. La resolución se dictará por los que concurren y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

SERVICIOS PUBLICOS.

Se entiende por Servicio Público los de Comunicaciones y Transportes, los de Gas, los de Luz y Energía Eléctrica, los de limpieza, y aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los Sanitarios, los de Hospitales, los de Cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en éste último caso se afecte una rama completa del servicio.

EXCEPCIONES RELACIONADAS CON LA SUSPENSION DE LABORES.

Artículo 466. Que los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando sus servicios en los casos siguientes:

1. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducir se a su punto de destino. Y,
2. En los hospitales, sanatorios, clínicas, y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

SERVICIOS DE EMERGENCIA.

Para evitar perjuicios y facilitar la reanudación de labores, el Artículo 467 dispone: Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

SUSPENSION DE LOS CONFLICTOS DE CARACTER ECONOMICO.

Una vez declarada la huelga no podrá promover el patrón conflictos colectivos de naturaleza económica y aquéllos que estuvieren pendientes de tramitación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se suspenderán de conformidad con lo previsto en el Artículo 448 de la ley, salvo que se trate de una huelga por solidaridad.

PROCEDIMIENTO DE LAS HUELGAS RESPECTO AL CONTRATO-LEY.

Cuando se trata de la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán los procedimientos generales que están contenidos en el Artículo 471 de la ley.

TERMINACION DE LA HUELGA.

La huelga termina por acuerdo entre trabajadores y patronos, - previa aprobación del convenio respectivo por la Junta de Conciliación y Arbitraje, debiendo examinar ésta que no se violen los derechos laborales de los trabajadores ni los derechos adquiridos por los mismos contratos colectivos anteriores.

El Artículo 469 declara que la huelga termina en los casos siguientes:

- I. Por mutuo acuerdo entre trabajadores y patronos.
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente escojan las partes. Y,
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los -

trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

LA HUELGA BUROCRÁTICA.

A los trabajadores al servicio de la Unión, a partir del Estatuto Cardenista de 1938 se les reconoció el derecho de huelga, - derecho que fué elevado a la categoría de norma fundamental, - en la Fracción X del Apartado B de la Constitución de la República que a la letra dice: Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga bajo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo consagra; la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional reglamenta el ejercicio del derecho de huelga de la manera que sigue:

Artículo 93. Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si el titular, de la misma no accede a sus demandas.

Artículo 94. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática -- los derechos que consagra el apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Artículo 95. La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento,

Artículo 97. Los actos de coacción o de violencia física o mo

ral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos. - por los huelguistas tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de trabajadores, sino constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de 12 años y multa de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Artículo 98. En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan, en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del territorio nacional.

Artículo 99. Para declarar la huelga se requiere:

- I. Que se ajuste a los términos del Artículo 94 de esta ley.
- II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Artículo 100. Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que haya acordado declarar la huelga. El presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, será traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la consecución de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

Artículo 101. Si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de 72 horas computado desde la hora en que se reciba la copia del escrito acordando la huelga, si esta es legal o ilegal, según se haya satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de advenimiento.

Artículo 102. Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el Artículo 95, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender sus labores.

Artículo 103. Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días de emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el derecho de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores y declara que el Estado o funcionarios afectos no han incurrido en responsabilidad.

Artículo 104. Si el Tribunal resuelve que la declaración de -- huelga es ilegal prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

Artículo 107. En tanto que no se declare ilegal, inexistente, o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejercen -- los trabajadores, dándoles las garantías y prestaciones en auxilio que soliciten.

Artículo 108. La huelga terminará:

- I. Por aveniencia entre las partes en conflicto.
- II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros.
- III. Por declaración de ilegalidad o de inexistencia.
- IV. Por laudo de la persona o Tribunal que, a solicitud de las partes y conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

Artículo 109. Al resolverse que una declaración de huelga, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

Hasta hoy, la burocracia, a través de sus diversos sindicatos ha logrado obtener algunos beneficios por parte del Estado, pero no ha llegado a ejercitar el derecho de huelga, más cuando los trabajadores asalariados necesitan el derecho de huelga -- con fines reivindicatorios para el cambio de las estructuras económicas y políticas, la burocracia como parte integrante de la clase obrera tendrá que luchar al lado de ésta.

C A P I T U L O X L .

TEORIA DEL CONTRATO COLECTIVO.

Por lo que se refiere al contrato colectivo, se le impuso al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajado---res a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la ley.

El contrato colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga, y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener --graduales reivindicaciones sociales por esto, el contrato co---lectivo se extiende a todos los que prestan servicios en la em---presa, aunque no sean miembros del sindicato que lo hubiere ce---lebrado. Artículo 396. Y es instituto del derecho social autó---nomo.

REGLAMENTACION LEGAL.

La reglamentación legal del contrato colectivo de trabajo, para sus efectos de su celebración obligatoria por parte del patrón, así como del contenido del mismo, y de sus demás normas, relacionadas a su vigencia, revisión, y terminación, se especi

fican en las siguientes normas legales:

Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones - según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos se observarán las normas siguientes:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que -- tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios - que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo, en caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y,
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o establecimiento o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de - empresa o de industria.

Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará - el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

En los Artículos siguientes, del 391 al 403 se reglamenta todo lo relativo al contrato colectivo; y en el Artículo 395 sujeta su consagración a la convención entre el sindicato y el patrón así como cualesquiera otras cláusulas que establezcan beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores sindicalizados, independientemente de esta disposición legal, los sindicatos, a través del derecho de huelga, podrán establecer como actos contractuales la inclusión y exclusión y de otras que constituyen prerrogativas para el sindicato y sus miembros.

LA ESTRUCTURA DEL CONTRATO LEY.

Para la celebración, formalización, vigencia y terminación del contrato ley la Nueva Ley Federal del Trabajo dispone de los Artículos que van del 404 al 421, inclusive.

EL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO.

Tanto por lo que se refiere al contrato colectivo de trabajo como al Contrato-ley, para la mejor ejecución de ambos, en cada empresa o establecimiento debe formularse un reglamento interior de trabajo, con sujeción a lo prevenido en uno y en otro. Al respecto la Nueva Ley establece las disposiciones relativas en los Artículos del 422 al 425 inclusive.

MODIFICACION, SUSPENSION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS.

Para el efecto de modificar, suspender y terminar las relaciones colectivas de trabajo la ley establece lo siguiente:

Artículo 426. Los sindicatos de trabajadores o los patrones po

drán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Sobre la suspensión de las relaciones nos hablan los Artículos del 427 al 432 inclusive, y sobre la terminación de las mismas del 433 al 439 inclusive.

C A P I T U L O X L I .

TEORIA DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO.

Esta teoría está regulada por las fracciones XIV y XV del Artículo 123 Constitucional:

- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen, esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por medio de un intermediario.
- XV. El patrón estará obligado a observar en las instalaciones de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adaptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinarias, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro de riesgos del trabajo reglamenta los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del -- trabajo en los Artículos del 472 al 512, con las tablas de incapacidades en el 513 y 514.

C A P I T U L O X L I I .

DERECHOS SOCIALES MINIMOS DE LA BUROCRACIA.

Es de la más justificada ética gubernativa proteger a los servidores del Estado, porque independientemente de la función que ejercen, constituyen además, un grupo humano muy importante para fines de política electoral; es verdad que también la libertad sindical y política del burócrata es relativa, puesto que no puede apartarse de la norma que señala su jefe; sin embargo, los líderes luchan por sus compañeros, y la masa goza de tutela asistencial y médica, así como de pensiones, descansos y otros beneficios en sus labores y de cierta estabilidad en sus empleos, todo lo cual está incluido en el ordenamiento jurídico, en vía de superación práctica. Y que sea para bien de los empleados y para el mejoramiento de los servicios públicos.

En relación con la actividad laboral de los trabajadores del Estado, el Dr. Andrés Serra Rojas explica que la palabra burocracia es una expresión peyorativa con la cual indica al grupo de personas que sirve al Estado en forma permanente y presupuestal, y a la sociedad para los fines de ésta. En su consideración negativa su predominio es ingrato, ocasiona grandes gastos a los ciudadanos y crea un conflicto grave a la sociedad con todo el papeleo y demás trab . La comisión Hoover que estudió la administración pública norteamericana puso de manifiesto -- los graves problemas de la burocracia. Por otra parte, los impugnadores del comunismo nos hablan de una dictadura de la bu-

ocracia en la Unión Soviética. La burocracia sigue siendo uno de los problemas más complejos del Estado Moderno.

Por encima de todo es socialmente justa del derecho Constitucional del Trabajo para los servidores del Estado, ubicándolos en el mismo plano de los demás trabajadores, de modo que la elevación de estatuto a precepto Constitucional, es no sólo justicia, sino conveniente para enaltecer las funciones públicas.

Desde que se promulgó la Ley Federal del Trabajo en 1931, se estableció ante la indiferencia de los burócratas, que sus relaciones con el Estado se regirían por leyes del derecho civil. Poco después, el Presidente Abelardo L. Rodríguez expidió el primer reglamento sobre el servicio civil de 12 de Abril de 1934, que consigna disposiciones favorables a los servidores públicos. Pero, en realidad, vieron claro y empezaron a sentir beneficios durante el régimen revolucionario del Presidente Cárdenas, cuando se expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de la Unión del 27 de Septiembre de 1938, que establece por primera vez el derecho del trabajo de los empleados del Estado; desde entonces nacieron las relaciones laborales entre los Poderes Federales y sus servidores y posteriormente sus principios se incorporaron al Artículo 123 de la Constitución.

En 1941 sufrió modificación el Estatuto, en el sentido de especificar empleados de confianza y en otros puntos que tuvieron por objeto reafirmar principios revolucionarios. Tuve la fortuna de participar en los debates defendiendo el derecho de huelga, que nunca llegarán a ejercer los burócratas pues les pasaría lo mismo que a los ferrocarrileros, petroleros, telefonistas, trabajadores de aviación civil, electricistas, etc., si les va bien....

La jurisprudencia de la Corte Suprema jugó un papel importante en la definición de la naturaleza de la relación entre el Est

do y sus servidores , los derechos de éstos y la función del tribunal que dirime sus conflictos.

Para dar una idea de ella y de su contribución al desarrollo del derecho del trabajo burocrático, transcribimos algunas tesis de las más importantes:

Estado Patrono, puede pedir amparo contra el Tribunal de Arbitraje. No existe ya razón para negar en forma absoluta el derecho de ocurrir a la vía de amparo a los órganos del Poder Público, cuando ellos, en realidad, por actos del propio Poder que autolimita su soberanía, crendo derechos públicos, subjetivos en beneficio de los particulares, con quienes tienen relaciones de carácter jurídico, se ha colocado en el mismo plano que los propios particulares, para dirimir sus conflictos de intereses, litigando ante un organismo que en rigor es jurisdiccional, aunque con jurisdicción especial, como sucede tratándose del Tribunal de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado. En otros términos, cuando el estado no hace libre uso de su soberanía, sino que limitándola, sujeta la validez de sus actos a las desiciones de un organismo capacitado para juzgar de ellas; resulta equitativo, lógico y justo, que tenga expeditas las mismas vías que sus coligantes, para ante la jurisdicción creada en defensa de sus intereses, y así hay que concluir que usar de los recursos, tanto ordinarios como extraordinarios, equivalentes para ambas partes.

La adición publicada en el Diario Oficial de la Federación de 5 de Diciembre de 1960, en lo que se refiere a la creación del Derecho Constitucional del Trabajo burocrático modifica algunas tesis jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia puesto que la inclusión de los derechos de los trabajadores del Estado en el Artículo 123 de la Ley Fundamental elevó al mismo rango todos los derechos de los trabajadores, ya sean privados o públicos; por consiguiente, por bien es cier-

to que estrictamente el estado no es un Factor de Producción, más cierto es que utiliza y explota a sus servidores como cualquier empresa; es más, así como el Estado que es la expresión suprema de la autoridad y del poder, goza de los beneficios del juicio Constitucional de Amparo contra los fallos del Tribunal de Arbitraje de la burocracia, para efectos patrimoniales, sin ser factor de producción o entidad privada, también es justo - que se le coloque en el mismo plano de todos los empresarios en relación con ciertos derechos de carácter social, de sus trabajadores, y especialmente en lo que se refiere a derechos laborales de naturaleza vital.

C A P I T U L O X L I I I .

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

De los diversos textos legales que hemos estudiado en los capítulos anteriores, desprendemos numerosas conclusiones: unas -- que son, a la vez, los principios o tesis fundamentales, que sustentan el sistema laboral en México, y que han sido incorporados al derecho positivo como mandatos expresos de la Ley; otras que deducimos de la interpretación y aplicación de la --- norma legal por los tribunales, otras, que son el resultado - que exhibe la dinámica de la norma legal, en el organismo vivo de su aplicación, o sea, en la relación obrero-patronal; otras que se deducen de la exegénesis de los autores especializados sobre la materia y, finalmente, otras, que son fruto de nuestra modesta experiencia y reflexiones.

Ante la imposibilidad de mencionar todas las conclusiones, hemos extrasacado las que nos parecen fundamentales y que resumimos en los puntos que a continuación insertamos.

1. El Derecho del Trabajo nació con marcada tendencia protectorista y reivindicadora para el trabajador; pero a medida que se ha desarrollado, se va colocando en el justo medio para garantizar el sentido de equidad que caracteriza a toda norma jurídica, sin perjuicio de conservar algunas disposiciones tutelares de la clase trabajadora.

El contrato individual de trabajo es el origen de las relaciones entre el trabajador y su patrón. Salvo en casos específicos debe ser escrito y su vigencia generalmente es por tiempo indefinido.

La subordinación jurídica del trabajador respecto a su patrón es rasgo característico del contrato individual del trabajo, que permite diferenciarlo de otros contratos semejantes.

La duración de las jornadas de trabajo no podrá exceder de ocho horas la diurna, siete la nocturna y de siete horas y media la mixta.

El trabajo en tiempo extraordinario, dentro de los límites que fija la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es obligatorio para los trabajadores.

Por cada seis días de trabajo, deberá de descansarse uno, con goce de salario.

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

El salario no puede ser objeto de descuento, embargo, sino en los casos expresamente señalados por la Ley.

La rescisión del contrato individual de trabajo, es un acto unilateral y puede llevarse a cabo, sin responsabilidad para el que la decreta, en los casos que la Ley enumera.

En la capacitación y en el aprendizaje radica, en gran parte, el progreso de las empresas y de los trabajadores.

11. La teoría del riesgo creado implica que los patrones sean responsables de los riesgos profesionales que sufran sus trabajadores durante el trabajo, en ejercicio de éste, o como consecuencia del mismo.
12. La prevención de los riesgos profesionales es obligatoria para los patronos y para los trabajadores.
13. Los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones son correlativos, o sea, que el titular de alguno de los primeros puede exigir que su contraparte cumpla con la obligación respectiva, que debe existir.
14. El cumplimiento escrupuloso de las obligaciones es la base de la paz obrero-patronal.
15. Los derechos consignados en favor de los trabajadores --- tanto en la Constitución Política del país, como de la -- Ley Federal del Trabajo son irrenunciables.
16. La ley consigna un mínimo de garantías para el trabajador de tal modo que en contratos que se celebren pueda obtener aquellas prestaciones superiores a las legales u otras diversas, sin afectar los derechos esenciales y propios del patrón.

Tampoco hemos estudiado las disposiciones correspondientes al Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, ni las situaciones jurídicas desde el punto de vista la boral, que presentan las empresas estatales, las descentralizadas o las de participación estatal, ya que esto también excedería los límites de esta obra.

Nuestras principales conclusiones son las siguientes:

PRIMERA. La asociación profesional obrera reconocida por nuestras leyes es necesaria y conveniente dentro de la relación obrero-patronal.

SEGUNDA. La libertad sindical es un postulado básico dentro de nuestra organización jurídica, siendo por ello censurables e inconstitucionales las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación.

TERCERA. El contrato colectivo de trabajo debe ser un instrumento por excelencia ideal en la regulación de los intereses de trabajadores y patronos.

CUARTA. En la revisión de los contratos colectivos debería -- cumplirse con lo dispuesto con el Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, no siendo legítima la huelga para estos casos sino cuando existiera negativa del patrón para realizar la -- revisión.

QUINTA. La huelga que en sus orígenes fué un mal necesario y se reconoció un derecho por nuestra legislación positiva, debe tender a ser substituida por un procedimiento más acorde con las necesidades modernas y transformaciones sociales, así como con la aspiración a la vigencia integral de un Estado de Derecho.

SEXTA. Las huelgas en empresas de servicios públicos tienen un carácter antisocial, debiendo desaparecer y buscarse mejores vías legales para resolver los conflictos que las originan.

SEPTIMA. Siendo inconveniente la integración tripartita de los Tribunales de Trabajo, deberían establecerse modificaciones que garantizaran la absoluta independencia de todos sus integrantes y la equidad de las resoluciones que pronuncien.

OCTAVA. Debe efectuarse una revisión de los procedimientos en

materia laboral para simplificar sus trámites y al mismo tiempo garantizar debidamente los intereses de las partes.