

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBI-
CIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRO-
NES A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL**

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

ARTURO BECERRA RINCON GALLARDO

MEXICO, D. F.

1973



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Al Sr. Licenciado
FERNANDO CASTELLANOS TENA.

Eminente Jurisconsulto, de quien
he obtenido conocimientos inolvid
dables.

Respetuosamente.

Al Sr. Licenciado
HECTOR SANTOS AZUELA.

Asesor del presente trabajo, -
quien con su desinteresada ayud
da y doctos consejos, logró --
que yo llegara a la cima de la
máxima aspiración de todo estud
dante.

A OSCAR BECERRA ROBELO.

Mi padre, quien con su justo, honrado y leal ejemplo, ha sabido darme lo que todo hijo - anhela: mi profesión. Eterno-agradecimiento quiero mostrarle toda mi vida.

A MARIA CONCEPCION RINCON GALLARDO
DE BECERRA.

Mi madre, persona de quien -- siempre he tenido todo su cariño, desvelos y consejos. -- Con mi más ferviente agradecimiento.

A mi hermano:

OSCAR OCTAVIO BECERRA RINCON GALLARDO

Con agradecimiento sincero y-
eterno por impulsarme como lo
ha hecho.

Con fraternal cariño.

A mis familiares y amigos.

Sinceramente.

Al Sr. General de Brigada, D.E.M.,
Médico Cirujano y Licenciado en Derecho:
Don ENRIQUE LLANAS SANCHEZ

Con profundo agradecimiento por
el enorme cúmulo de considera--
ciones y orientaciones que me -
ha brindado. Ejemplo brillante-
de persona con profesionalismo-
y amistad.

A mi Facultad y a todos mis Maestros.

Con mi eterno agradecimiento

"DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL".

I N D I C E G E N E R A L

CAPITULO	I.- AVANCES LABORALES A TRAVES DE LA HISTORIA.	3
	A).- Las antiguas sociedades.	
	B).- Las Revoluciones Industriales.	
	C).- El Derecho Laboral en México.	
	D).- La dominación Española.	
	E).- Maximiliano y el Derecho del Trabajo.	
	F).- La Reforma.	
	G).- México Moderno; la Constitución Mexicana- de 1917.	
	H).- Derecho Internacional del Trabajo.	
CAPITULO	II.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.	26
	A).- Algunas definiciones de Derecho.	
	B).- Definición Integral del Derecho Laboral.	
	C).- Nuevos Derechos Laborales.	
	D).- Jornada de Trabajo.	
	E).- Apartados "A" y "B" del artículo 123 cons- titucional.	
CAPITULO	III.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRO- NES.	86
	A).- De las obligaciones en general.	
	B).- División, fuente y sujetos de las obliga- ciones.	
	C).- Obligaciones de los Trabajadores.	
	D).- Obligaciones de los Patrones.	
CAPITULO	IV.- PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRO- NES.	103
	A).- Prohibiciones de los Trabajadores.	
	B).- Prohibiciones de los Patrones.	
CAPITULO	V.- TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO LABORAL.	109
	A).- Aportación social de la Teoría Integral.	
	B).- Estatuto proteccionista y reivindicador - del trabajador.	

"DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL".

I N D I C E G E N E R A L

CAPITULO	I.- AVANCES LABORALES A TRAVES DE LA HISTORIA.	3
	A).- Las antiguas sociedades.	
	B).- Las Revoluciones Industriales.	
	C).- El Derecho Laboral en México.	
	D).- La dominación Española.	
	E).- Maximiliano y el Derecho del Trabajo.	
	F).- La Reforma.	
	G).- México Moderno; la Constitución Mexicana- de 1917.	
	H).- Derecho Internacional del Trabajo.	
CAPITULO	II.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.	26
	A).- Algunas definiciones de derecho.	
	B).- Definición Integral del Derecho Laboral.	
	C).- Nuevos Derechos Laborales.	
	D).- Jornada de Trabajo.	
	E).- Apartados "A" y "B" del artículo 123 <u>cons</u> titucional.	
CAPITULO	III.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRO-- NES.	86
	A).- De las obligaciones en general.	
	B).- División, fuente y sujetos de las obliga- ciones.	
	C).- Obligaciones de los Trabajadores.	
	D).- Obligaciones de los Patrones.	
CAPITULO	IV.- PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRO-- NES.	103
	A).- Prohibiciones de los Trabajadores.	
	B).- Prohibiciones de los Patrones.	
CAPITULO	V.- TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO LABORAL.	109
	A).- Aportación social de la Teoría Integral.	
	B).- Estatuto proteccionista y reivindicador - del trabajador.	

C).- Tutelaje de la ley para los trabajadores-
frente a sus explotadores.

CONCLUSIONES 113

BIBLIOGRAFIA. 115

P R O L O G O

El presente trabajo ha sido elaborado con la más firme intención y serena esperanza de utilidad, pues sabido es que el problema laboral atañe de una manera general a todas y cada una de las clases sociales.

Ahora bien, nuestro Derecho Laboral, toda vez que es una norma revolucionaria, creada precisamente en el momento cumbre del estatuto proteccionista, reivindicador, dignificativo y tutelar de los trabajadores, y que tiende a suprimir la explotación del hombre por el hombre, es tema de eterna modificación y efervescencia, de tal forma que es de suma importancia abordar el tema teniendo en cuenta tanto los antecedentes históricos, cuando los problemas actuales.

Desafortunadamente México se ha encontrado con enormes problemas que se han opuesto a su evolución, pero su desarrollo en materia legislativa ha sido muy destacado y sumamente positivo. Así por ejemplo tenemos el caso del Derecho del Trabajo que nació en México y para el mundo en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917.

Es importante señalar que en nuestra legislación laboral los derechos, obligaciones y prohibiciones, tanto de los trabajadores como de los patrones, constituyen, con su reglamentación, la forma reguladora de todas y cada una de las prestaciones de servicios subordinados: es decir, permiten la justa relación obrero pa-

tronal, tanto en el terreno económico, como en cualquier otra acti
vidad laboral en que una persona presta sus servicios a otra.

El estudio jurídico laboral que a continuación expongo ver-
sa sobre esa importante fórmula reguladora de la relación obrero -
patronal justa o conforme a derecho; me refiero precisamente a los
derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y patro
nes en su forma más importante o sea a la luz de la Teoría Inte- -
gral.

C A P I T U L O I

AVANCES LABORALES A TRAVES DE LA HISTORIA

- A).- Las antiguas sociedades.
- B).- Las Revoluciones Industriales.
- C).- El Derecho Laboral Mexicana.
- D).- La dominación Española.
- E).- Maximiliano y el Derecho del Trabajo.
- F).- La Reforma.
- G).- México Moderno: La Constitución Mexicana de 1917.
- H).- Derecho Internacional del Trabajo.

C A P I T U L O I

Antiguamente las sociedades estaban organizadas sobre la -- gran masa de esclavos, los artesanos, profesionistas y artífices -- eran contados, gozaban de buena posición, aún cuando fueran esclavos, alcanzando a veces la calidad de libertos por sus méritos. -- Propiamente no había en el mundo antiguo un verdadero derecho labo-- ral. Puede decirse que tampoco en las civilizaciones orientales ha-- ya existido un verdadero derecho del trabajo. Por lo que respecta-- a Roma, los únicos antecedentes que se encuentran son los Colegios de Artesanos (COLLEGIA EPIFICUM), que fueron establecidos por NUMA POMPILIO y disueltos por JULIO CESAR, mismo que después los reorga-- nizó bajo la condición del previo permiso y con autorización ofi-- cial. La disminución de la esclavitud precipitó a la urgencia de -- atender mayor número de sufragios en su favor, aumentaron los dere-- chos para con sus adeptos. El contrato de trabajo entre los roma-- nos era tenido como un contrato de arrendamiento.

En la Edad Media las corporaciones gremiales fueron como -- una evolución de los mencionados Colegios de Artesanos. Las corpo-- raciones contenían tres categorías: A).- Aprendices; B).- Compañe-- ros; y C).- Maestros.

Los aprendices que eran como hijos de familia en el taller-- o en la casa del maestro, recibían a cambio: alimentación, vestido, hogar y enseñanza. Cuando llegaban a la mayoría de edad y tenían -- conocimientos suficientes, eran considerados compañeros, desempe--

ñando ya trabajos como ayudantes de los maestros y obteniendo salario por ello. Posteriormente los Compañeros ascendían cuando en la ciudad se registraba una vacante de la categoría de Maestro o cuando sus conocimientos lo acreditaban para ser considerado como Maestro y recibía la autorización del municipio para fundar un nuevo taller. La clase de los Maestros era muy poderosa, pues poco a poco monopolizaba el ramo, haciendo obstáculo para el progreso de los Compañeros y Aprendices, además las artes los oficios y las profesiones habían también adquirido una gran preponderancia, los Compañeros empezaron a rebelarse creando sus propios organismos. En realidad los maestros eran verdaderos patrones, y la coalición de ellos significaba un verdadero monopolio.

LAS REVOLUCIONES INDUSTRIALES

En el año de 1764, Hargreaves inventó su famoso "Telar Mecánico", aparato que a medida que se ocupaba en los talleres, creaba un malestar intenso entre la clase de los trabajadores, mismo que capitaneados por un trabajador de nombre Need Ludd, asaltaban los talleres y destruían las máquinas como una venganza contra lo que ellos creían que era el origen de sus males. A tal grado era la destrucción que en el año de 1812, el Parlamento promulgó una ley que imponía pena de muerte para los Luddistas que destruyeran máquinas. Los trabajadores buscaron la forma de que se les reconocieran sus sociedades: Trade Unions, que históricamente son el origen de los sindicatos. Y por fin después de grandes luchas fueron reconocidas en el Parlamento, en 1824.

En 1839, obtuvieron el sufragio universal. Una de las condiciones para tener derecho al voto, era la de ser propietario aquello benefició de gran manera a la naciente burguesía inglesa.

En tanto, en Francia, estallaba la Revolución de 1848 más importante desde el punto de vista social que la de 1789. Precisamente en ese año, apareció el famoso Manifiesto Comunista. Síntesis -- muy expresiva del Estado a que llegó la lucha entre el capital y el trabajo en aquellos días y que contiene íntegramente la tesis más radical del socialismo científico.

El proletariado se fue organizando de la mejor manera con -- sus experiencias de los fracasos de Francia e Inglaterra. Mas con -- la elevación de Luis Bonaparte a la Presidencia de la República, todas las conquistas obreras quedaron sumidas y prohibida la asociación profesional. Cuando el mismo Napoleón se convirtió en Emperador de Francia, el derecho del trabajo, recibió un nuevo aliento como un intento para contrarrestar la burguesía liberal y para modificar la política republicana pretendiendo sostener su gobierno imperial, con un partido popular. Por esas razones el mismo Emperador -- reconoció el derecho a la huelga en el año de 1874.

En Alemania, después de los levantamientos populares de Berlín y de Viena, quedaron liberados los campesinos de la servidumbre feudal y las clases acomodadas con derecho al sufragio; pero en materia de trabajo, casi no se hizo nada, en virtud de que por aquellos años la evolución industrial alemana era insignificante.

En Alemania adquirió mayor importancia la legislación labo--

ral bajo el gobierno del Canciller Bismark, quien empezó por reprimir los movimientos de los trabajadores alemanes, pero como líder-obrero Lasalle hizo pública su famosa teoría de la ley de bronce - de los salarios, el Canciller se dió cuenta de que no podía desarrollar ningún plan futuro sin aprovechar la naciente fuerza de los trabajadores unidos.

Cuando se presentó la guerra Franco Prusiana, Bismark tuvo que afrontar la posición de los socialistas, pero principalmente - la de los marxistas. Después del triunfo de las armas alemanas, la evolución de la legislación alemana, se hizo sentir de una manera palpable, al grado de que en el año de 1881 el Emperador Guillermo anunció el establecimiento del seguro social. Allí estaban contenidos todos los puntos de mayor exigencia de la clase trabajadora tales como la jubilación, indemnización por muerte, accidentes y enfermedades profesionales y el seguro por la desocupación.

Entre tanto, en Inglaterra las asociaciones llamadas Trade-Unions se habían multiplicado y por su influencia las leyes de los trabajadores habían aumentado.

Tras la derrota de Francia por Prusia estalló la revolución llamada Les Comun de Paris en 1871. Durante la República el Parlamento concedió el derecho a la asociación en 1884, permitiéndole al partido socialista aumentar el número de sus adeptos, por lo que tuvo una ley sobre accidentes de trabajo. La jornada de trabajo -- que era de once horas, se redujo a diez y posteriormente se dio impulso al contrato colectivo, los sindicatos adquirieron fuerza mo-

ral y legal que habían de producir beneficios posteriores para la clase trabajadora.

En Alemania una vez que renunció Bismark, como resultado de la gran huelga de mineros de 1889, el Kaiser Guillermo II, aceptó dicha renuncia con el fin de cimentar el bienestar del pueblo trabajador alemán, con objeto de contar entre las filas de los trabajadores con reclutas sanos, satisfechos y bien pagados para el momento en que se intenta una nueva guerra alemana imperialista. En estas condiciones se obtuvieron las siguientes conquistas:

El descanso semanal, la jornada máxima de ocho horas, asistencia de urgencia, protección para las mujeres y los niños, condiciones higiénicas de fábricas y talleres y consejos integrados por trabajadores para la vigilancia de las industrias. Todo esto fue al finalizar el año de 1869. En 1890, se creó la jurisdicción especial para el arbitraje de los conflictos individuales de trabajo.

LA REVOLUCION FRANCESA.

La Revolución Francesa había destruído de una manera radical la organización medieval de las corporaciones.

La ley de 1791 dice así: (1)

"A PARTIR DEL PRIMERO DE ABRIL, TODO HOMBRE ES LIBRE PARA DE

(1) Revista Mexicana del Trabajo No. 2, Tomo XVII.- 6a. época. Abril, mayo, junio de 1970. Publicación trimestral editada por el Departamento de Relaciones y Publicaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

DICARSE AL TRABAJO, PROFESION, ARTE U OFICIO QUE ESTIME CONVENIENTE, PERO ESTARA OBLIGADO A PROVEERSE DE UN PERMISO, A PAGAR LOS IM PUESTOS DE ACUERDO CON LAS TARIFAS Y CONFORMARSE A LOS REGLAMENTOS DE POLICIA QUE EXISTEN O SE EXPIDAN EN EL FUTURO".

(NOTA: Al terminar la Primera Guerra Mundial, se puso en vi gor en Alemania la famosa Constitución de Weimar, misma que daba-- triunfo a la burguesía al igual que la Constitución Francesa).

LA HISTORIA DE NUESTRO PAIS.

Se dice que en el mundo indígena no había una clase de trabajadores, en virtud de que se desarrollaba una cultura de ciudad-- sobre la base agrícola.

Por lo general cada oficio o profesión se circunscribía a-- un barrio o a una población, según se dispusiera de la materia pri ma.

Toda clase de artesanos, artifices y artistas eran conside-- rados como Toltecas y la forma de pago de su trabajo era en artícu-- los del mercado.

La Plebe se formaba de dos clases: a).- Los Macehuales y -- b).- Los Tlalmaitl, que eran gente sin arraigo en ninguna parte, - desplazados por las guerras y que iban de un lugar a otro trabajan-- do por el sustento hasta que al fin encontraban un Calpulli (2) en

(2) Calpulli, en náhuatl, significa grupo de cosas. El Calpulli era la organización azteca, una extensión territorial comunal, de-- un núcleo de población o de un barrio de los grandes centros - ciudadanos, que era repartida entre las familias del lugar con-- forme a las reglas tradicionales y según los cuales debía ser-- cultivada la tierra. (Grupo de casas, Barrio, Población).

el que se les concedía una parcela, con iguales condiciones que a los Macehuales (3), que sí tenían derecho a los productos de su parcela, (esto en la Gran Tenochtitlan) tenían derecho a participar en la distribución de maíz y otros alimentos que el Emperador hacía entre el pueblo, así como tela y ropa; también estaban en obligación de servirle al ejército, lo cual era un honor, conservar los caminos, etc. (Esto era a cargo de los Macehuales).

Respecto a los esclavos, debe decirse que su condición no era tan tremenda como en los países europeos o asiáticos; a los esclavos se les llamaba Tlacotli; no recibían remuneración por su trabajo, pero si se les daba alimento, ropa y alojamiento, de tal forma que eran tratados como hijos. A más de esto, podían tener bienes, adquirir tierras y hasta esclavos para su propio servicio. Los Tlacotli o esclavos podían ser libertados por el Emperador o por alguno de los reyes de la alianza, pues se acostumbraba decretar emancipaciones colectivas.

LA DOMINACION ESPAÑOLA

Las condiciones de los Aztecas al establecerse el gobierno colonial de los conquistadores, se agravó mucho debido a la inhumana explotación de que fueron víctimas, dedicándose a los trabajos agrícolas y mineros, con grandes jornadas y sin dar importancia a su salud.

Una vez formalizado el gobierno virreinal, hubo ordenanzas

(3) Macehuales.- Los que trabajan para hacer méritos.

con espíritu de favorecer a los trabajadores, pero éstas resultaban de poca efectividad debido a los abusos de los encomenderos y de los ricos españoles.

Un gran descontento de los indígenas reinaba en el país desde fines del siglo XVII, lo que precipitó el movimiento de la Independencia. Los criollos y mestizos corrían la misma suerte que los indígenas, de tal forma que las filas Insurgentes estuvieron compuestas por todas las clases sociales, excepto las de los privilegiados ricos, empleados de la corona, funcionarios de la iglesia y militares.

Don Miguel Hidalgo dictó en Guadalajara el 9 de diciembre de 1810, la abolición de la esclavitud, dio las tierras a los naturales para que la trabajaran, prohibiendo que se las volvieran a quitar. Por su parte Morelos también defendió a la clase necesitada, aboliendo las castas, suprimiendo los tributos y estableciendo la igualdad ante la ley. También confiscó los bienes de los ricos-españoles, criollos, etc., enemigos de la Independencia.

MAXIMILIANO Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

Las medidas protectoras de las clases necesitadas, no tuvieron continuadores de los políticos mexicanos. Las preocupaciones por organizar el Estado Mexicano absorbían la mentalidad de nuestros intelectuales federalistas y de la Reforma, apartándoles del camino que debían seguir para remediar los males que aquejaban a los pobres del país.

Es importante hacer incapié en que la historia no vuelve a registrar actos de gobierno benéficos a los trabajadores, sino hasta los tiempos de Maximiliano, quien aconsejado por un grupo de méxicanos decretó la prescripción de las eternas deudas que los peones habían contraído en las tiendas de raya. Procuró también el mejor horario de jornada y trato para los trabajadores; Carlota, su esposa, decretó en 1865, cuando asumió el gobierno debido a un viaje de Maximiliano, la prohibición de castigos corporales; desautorizó deudas que pasaran de treinta francos y exoneró a los hijos de los trabajadores de las contraídas por sus padres.

En México, al igual que en otros países, la esclavitud estaba disfrazada bajo la forma del peonaje. Don Benito Juárez, abolió el peonaje. Maximiliano lo introdujo de nuevo por medio de un decreto, que en la Cámara de Representantes de Washington fue denunciado como un decreto para el restablecimiento de la esclavitud en México.

El gran historiador, Justo Sierra, explicó el problema de la siguiente manera:

"El empeño de Maximiliano de manifestar su gratitud a los indígenas, cuya pasiva adhesión a sus curas y cuantos le ofrecían redimirlos del tributo de la leva, confundía a Maximiliano con la adhesión a su persona, lo llevó al socialismo del Estado y decretó la redención de los siervos de las haciendas, de los peones, -- con una ley inejecutable, por desgracia, pero animada de un gran --

espíritu de equidad". (4)

A continuación hacemos la transcripción del decreto publicado el primero de noviembre de 1865:

".....Maximiliano, Emperador de México:

"Atendiendo a los artículos 58, 69 y 70 del Estatuto Orgánico del Imperio y oído nuestro concepto de ministros, decretamos:

"Artículo 1/o.- Los trabajadores del campo son libres para separarse de las fincas en que se hallen ocupados, con tal de que no tengan ninguna deuda a su cargo, o satisfaciéndola en dinero al contado, en caso de tenerla. Los dueños o arrendatarios de las fincas, tienen igual libertad para despedir a sus trabajadores cuando les pareciere conveniente.

"Artículo 2/o.- El día de trabajo cuenta desde la salida hasta el ocaso del sol, restándose dos horas en este período para el almuerzo y comida de los trabajadores. Si por molestia del calor en las costas o en cualquier otro lugar, se comenzaren más temprano -- los trabajadores, se restan del fin de la tarde o entre día las horas que se hubieren anticipado.

"Artículo 3/o.- No se podrá obligar a los jornaleros a trabajar los domingos y días feriados reconocidos por el Estado.

"Artículo 4/o.- A los menores de doce años sólo podrá hacerseles trabajar pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuer

(4) Revista Mexicana del Trabajo.- Ob. citada Pág. 44. (No. 2, Tomo XVII).

zas, durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos períodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde.

"Artículo 5/o.- El pago de los jornales se hará precisamente en moneda corriente y de ninguna manera en efecto; bien que cualquier propietario o arrendatario de una finca podrá tener en ella una tienda a la que los trabajadores ocurrirán a surtirse si quieren, sin que el propietario en ningún caso pueda obligarlos a ello.

"Artículo 6/o.- Los trabajadores del campo no podrán ser compelidos judicialmente al pago de las deudas contraídas desde la fecha de este decreto, y que procedan efectos de haber recibido del dueño o arrendatario de la finca o de sus administradores, ni por las que hayan contraído en la tienda de la finca y que excedan de diez pesos.

"Artículo 7/o.- Los dueños o arrendatarios de las fincas no tienen derecho a impedir que los comerciantes ambulantes entren a las fincas y vendan sus efectos a los trabajadores.

"Artículo 8/o.- En todas las fincas se dará a los trabajadores agua y habitación.

"Artículo 9/o.- Quedan abolidas en las haciendas: la prisión, los latigazos y en general todos los castigos corpóreos.

"Artículo 10/o.- Los instrumentos de labranza serán suministrados por el dueño de la explotación, siendo responsable el jornalero por el extravío de los instrumentos que reciba.

Artículo 11.- Las deudas contraídas por los jornaleros de --

las haciendas serán pagadas descontándoles la quinta parte del jornal.

"Artículo 12.- Los hijos no son responsables del pago de las deudas que contraiga el padre, sino hasta la cantidad que hereden de él.

"Artículo 13.- Los propietarios tienen obligación de dar a cada jornalero una libreta foliada en la que se acentará con la mayor claridad, todas las cantidades que reciban y deban los jornaleros, cuyas cuentas deben estar siempre conforme a los libros de la hacienda.

"Artículo 14.- Se prohíbe que los padres empeñen a sus hijos, y se prohíbe del mismo modo que los dueños o arrendatarios de las fincas acepten estos contratos.

"Artículo 15.- En caso de enfermarse un jornalero, el amo le proporcionará asistencia y medicinas necesarias, si el jornalero -- mismo las requiere, y estos gastos se pagarán descontando al operario una cuarta parte de su jornal.

"Artículo 16.- Todo agricultor en cuya finca residan para su explotación más de veinte familias, deberá tener una escuela gratuita, donde se enseñe la lectura y escritura. La misma obligación se hace a las fábricas, así como a los talleres que tengan más de cien operarios.

"Artículo 17.- Toda contravención al presente decreto en cualquiera de sus partes, se castigará por los Prefectos o Subprefectos, con una multa que designará, según las circunstancias, desde diez -

hasta doscientos pesos y que se cobrará en los casos de reincidencia, aplicándose su producto a obras de beneficencia pública. Más - si la falta importare un delito común del cual debe conocer la auto ridad judicial, se le permitirá la queja o denuncia. Las multas se entregarán en la Caja Municipal en que se haya verificado el delito o contravención.

"Artículo 18.- Se fijarán ejemplares de este decreto en los despachos de todas las haciendas y en las puertas de las casas consistoriales.

"Artículo 19.- Se nombrarán comisarios de policía que continuamente recorran los distritos para asegurarse de la ejecución y cumplimiento de estas disposiciones.

"Artículo 20.- En las ciudades y demás poblaciones, se arreglarán a las disposiciones de este decreto los contratos, modo de satisfacer las deudas y tiempo de trabajo, en las panaderías, tocinerías y fábricas de jabón, por consiguiente el pago de los operarios y de las deudas de éstos se harán como previenen los artículos 5/o, 6/o y 11.

"Artículo 21.- Cada uno de nuestros Ministros queda encargado, en la parte que le toca, de la ejecución de este decreto.

"Dado en el Palacio Nacional de México, a lo de noviembre de 1865. Maximiliano. Por el Emperador: El Ministro de Gobernación, Jo sé María Esteva" (5)

Maximiliano estableció un Departamento del Trabajo que se - llamó "Junta Protectora de las Clases Menesterosas", que tenía por objeto recibir las quejas de las clases económicas débiles.

LA REFORMA

En el Congreso Constituyente de 1857, la cuestión laboral - fue tratada con gran amplitud, pero desgraciadamente los constitu- yentes confundieron los términos, y por defender la libertad de la industria, dejaron olvidada la protección al trabajador.

Ignacio Luis Vallarta, jurista ilustre, pronunció un discurso donde afirmaba que el Derecho del Trabajo Libre resultaba una - imperiosa necesidad del hombre, puesto que sin ella, no podía des- arrollar su personalidad, también afirmaba con gran tino que la es clavitud no debía existir entre nosotros, sino que al contrario, - se debía dar apoyo a los trabajadores, puesto que esta clase era - siempre víctima de los abusos y la ley debe evitarlos y castigar-- los. "Hay que reconocer que esta Constitución sería una mentira si quedara carente de los derechos de los pobres para defenderlos y - protegerlos.

"Como resumen de lo que expongo, agregó Ignacio Luis Vallarta, los gobiernos y las leyes del presente estado social, son del- todo importantes para arrancar de cuajo, la más crónica dolencia - de los pueblos cultos: el pauperismo, mismo que aún en medio de la constitución más democrática, hace ilusorios los derechos políti-- cos del hombre, y esto por la sola razón de que la miseria y el -

hambre no dan tregua para ocuparse en otras cosas que la de preocuparse por la subsistencia a toda costa".

"La ley debe castigar los abusos, mejorar la suerte de los pobres, respetar la propiedad libre y el trabajo, porque en último análisis el trabajo es la única propiedad del pobre, que no tiene ni fincas, ni fábricas, ni otra clase de bienes".

Las redundancias y aclaraciones eran fuentes del debate diario, hasta que al fin el 18 de noviembre de 1857, fue acabado el artículo 5/o, quedando de la siguiente manera:

"Artículo 5/o.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser en los términos -- que establezcan las leyes respectivas, obligatorio el de las armas, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales, los cargos-consejiles y los de jurados. El Estado no puede permitir que se -- lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto el menoscábo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento o cualquiera que sea -- la denominación u objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede aceptar convenios en que el hombre pacte su prescripción o destierro".

Indudablemente esos pasos eran positivos, pero desgraciada-

mente lentos, como es natural, pues sabido es que resulta imposible efectuar cambio, por así decirlo, de la noche a la mañana.

MEXICO MODERNO

En una forma notoria, disminuyen los grupos de domésticos y campesinos, debido a que un grupo de obreros cede, por el aumento de los talleres de hilados. Las fábricas de azúcar, molinos de harina y de aceites, así como otras de jabón, vidrio, etc. aumentaron con sus obreros el número del proletariado, los artesanos cuyo número se va también disminuyendo por la atracción fabril, son -- quienes inician la organización colectiva del proletariado y quienes entran en la defensa de los derechos del trabajador.

En el año de 1905, el Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, dictó una ley sobre accidentes de trabajo, posteriormente en el año de 1909 el Gobernador de Nuevo León, General - Bernardo Reyes hacía lo mismo.

Una de las razones de los constituyentes para no haber hecho defensa del proletariado, fue el error de considerar que la libertad de trabajo o de industria dejaban en igualdad a los trabajadores con sus patrones, cosa que desde luego es imposible de asimilar, puesto que siempre ha habido una tajante diferencia entre el oprimido y el opresor.

Las condiciones del obrero durante el porfiriato, llegaron a ser intolerables y ello fue uno de los grandes motivos que produjeron la Revolución de 1910, y que una vez maduro el pensamiento

revolucionario, de ella se produjera nuestra avanzada legislación-mexicana del trabajo, aunque inoperante para la época de su creación.

LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917.

Este ordenamiento procedió de modo francamente abierto a la resolución del problema del trabajo.

Los problemas del trabajo y del campo, entraron a formar -- parte minuciosa del articulado constitucional, bajo los artículos- 27 y 123.

Se garantizaron ampliamente los derechos de los trabajado-- res, sin desamparar a los empresarios y a los patronos. Importante también que provocó nuestra Constitución en el mundo jurídico, muy acaloradas discusiones porque desechando el prejuicio de no tratar en forma minuciosa las cuestiones trascendentales, sin embargo, lo hizo con toda amplitud y claridad, tanto en artículo 27 como en el 123. Con posterioridad, la Constitución Alemana de Weimar adoptó - los mismos principios de la nuestra, y con ello el Derecho Consti-- tucional se modificó en su sentido moderno y práctico. Las discu-- siones del Congreso Constituyente de Querétaro, las que hubo en -- Reichstag Alemán, son fuente constante para la interpretación de - las leyes y para su aplicación en los conflictos que se presentan. Antes de la Constitución de 1917, en nuestros medios se habían te-- nido graves experiencias respecto de la huelga. Sobre todo en los- años de 1908 y 1909, los obreros de Río Blanco, Veracruz y Cananea,

Sonora, tenían asociaciones que ellos habían formado, aunque sin -- ninguna autorización legal, pues durante el Porfirismo, no se permitián. La formación trágica en que fueron reprimidos los dos movimientos, hizo que posteriormente al estallar la Revolución de 1910, y por último el Constituyente de Querétaro, los oradores adujeran -- razonamientos de primera categoría y presentaron hechos reales en -- defensa de los mencionados artículos.

Con antelación a 1917, se habían hecho algunos intentos por -- estados aislados de la Federación, como en Coahuila, donde en el -- año de 1912 se creó el Departamento del Trabajo; en 1914 en Vera -- cruz, y en 1915 en Yucatán, y también en ese mismo año el del esta -- do de Hidalgo.

En 1916 se aprobaron las leyes del trabajo de estado de Coa -- huila y de Zacatecas, siendo la de Yucatán y la de Veracruz las más sobresalientes.

La Constitución de 1917, dejaba a la soberanía de los esta -- dos la formación de las leyes reglamentarias del artículo 123 y con posterioridad las entidades federativas (federales) solamente en mi -- noría cumplieron con esa obligación, de tal forma que empezó a pe -- dirse la federalización de la ley.

Es importante recordar que los decretos publicados por los -- gobernadores Manuel Aguirre Berlanga y Manuel M. Diéguez fueron el embrión de donde posteriormente los constituyentes de 1917 tomaron -- las mejores sugerencias para el artículo 123.

El problema del campo y el de la industria quedaron compren --

dados en dos decretos y se atacó el problema de las jornadas, el - del pago de salarios en moneda de curso legal, el disfrute de descansos y vacaciones, la prohibición de la tienda de raya, el pago en casos de accidente o muerte en el trabajo, etc.

Como la mayoría de los estados dejó de cumplir con el deber constitucional de poner en vigor las leyes del trabajo en sus territorios, fue necesario reformar la Constitución de la República, en el año de 1929, tanto en el artículo 73 ("SECCION TERCERA DE -- LAS FACULTADES DEL CONGRESO") (6), como en el 123 (7), para que el Congreso de la Unión fuera quien legislara para todo el país en materia de trabajo.

Por fin en el año de 1931, se promulgó la Ley Federal del - Trabajo, previa la presentación de proyectos de comisiones especializadas, así como la celebración de convenciones, de agrupaciones obreras y de patronos, con el objeto de oír las opiniones de los - grandes sectores de la producción.

Es importante decir también que nuestra Constitución de - - 1917 promulgada el día 5 de febrero, y que entró en vigor el 10. - de mayo del mismo año. Asimismo, que el Congreso Constituyente inició sus labores el día 10 de diciembre de 1916.

DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

(6) Leyes y Códigos de México.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Editorial Porrúa, S.A. México 1963. Vigésima tercera edición.

(7) Idem.

Indudablemente podemos afirmar que hemos progresado mucho - en el orden internacional, pero mientras existan estados que se consideren preponderantes respecto de otros, no será posible extender a todo el mundo convenciones benéficas al equilibrio de las fuer--zas de la producción. No obstante de lo anteriormente comentado, - se han obtenido conquistas muy grandes.

En el año de 1840, los economistas socialistas franceses se dirigieron al Parlamento, proponiendo establecer una ley interna--cional que redujera a doce horas la jornada laboral, pero nada ob--tuvieron a pesar de que en otros países como Rusia e Inglaterra ha--bían obtenido esta fijación. En 1889, el Consejo Federal Suizo in--vitó a otros estados para una conferencia preparatoria de países - como Austria, Bélgica, Italia, etc.

El año siguiente (1890), el Kaiser Guillermo II, celebró un congreso internacional que por cierto fracasó, pues en él solamen--te se aprobaron algunas recomendaciones, sin que ningún estado quisiera comprometerse; las recomendaciones se referían a la prohibi--ción del trabajo minero a las mujeres y a los hombres menores de - 14 años, limitación de las jornadas en todas las industrias insalu--bres, más el descanso semanal y la fijación de la edad de 12 años--como edad mínima de admisión en el trabajo.

Para los menores de 14 años, la jornada debería ser de seis horas y un descanso semanal y para las mujeres prohibiciones de --trabajo nocturno de las industrias peligrosas e insalubres y des--canso de cuatro semanas posteriores al parto.

Todas las ventajas que se obtuvieron después, fueron originadas en estas recomendaciones, pues el Congreso Internacional que se celebró en Bruselas en 1897, se preparó de una forma cuidadosa y a él concurrieron los mejores teóricos de la economía, del socialismo y del derecho obrero.

Al año siguiente y en vista de que en Bruselas tampoco se pudo obtener compromiso internacional, el Congreso de París organizó la "Asociación Internacional para la Producción Legal de los -- Trabajadores", con los siguientes principios:

Procurar el estrechamiento de personas de los diferentes -- países industriales que creyeran en la necesidad de la legaliza-- ción internacional del trabajo, que propiciara en el mundo una le-- gislación y su concordancia y que procurara la reunión de congre-- sos internacionales.

Posteriormente, en el año de 1906, se verificó en Berna una segunda conferencia, que votó acuerdos sobre la prohibición del -- trabajo nocturno a las mujeres y la del empleo del fósforo blanco en la fabricación del cerillo.

Con la Primera Guerra Mundial se registró una paralización en el progreso de la legislación obrera.

El norteamericano, Compers, formuló en 1914 una iniciativa para que los representantes de los trabajadores de todo el mundo -- se reunieran y redactaran el programa para proponerlo en los tratados de paz.

La mayoría de los países se fueron agregando a la idea y fi

nalmente el 25 de enero de 1919, la Conferencia de Paz designó una comisión de legislación internacional del trabajo, la cual tuvo -- presentes los puntos que hemos mencionado con antelación.

En el tratado de Versalles que dió fin a la guerra, la cláusula XII dice:

"Considerando que la sociedad de las Naciones tiene por fin establecer la paz universal, y que tal paso no puede estar fundado sino sobre la base de la justicia social; considerando que la adopción por una nación, cualquiera que sea, de un régimen de trabajo-realmente humano, es obstáculo para los esfuerzos de las naciones-deseosas de mejorar la suerte de sus trabajadores, etc..."

Cuando se ha formulado ya bajo el nombre de Derecho Internacional del Trabajo, tiene características para lograr la reglamentación mundial de las condiciones del trabajo. Como los principios de jornada máxima, descanso dominical, protección a las mujeres, - sobre todo en época de maternidad, etc. etc.....

C A P I T U L O I I

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES

- A).- Algunas definiciones de Derecho.
- B).- Definición Integral del Derecho Laboral.
- C).- Nuevos Derechos Laborales.
- D).- Jornada de Trabajo.
- E).- Apartados "A" y "B" del artículo 123 --
Constitucional.

DEFINICIONES DE DERECHO.

Sabido es que existen múltiples definiciones al respecto pero haremos mención solamente a algunas de ellas:

DERECHO.- (Como adjetivo).- Recto, igual, sin torcerse a un lado ni a otro.- Que mira o cae hacia la mano derecha. Justo, razonable. (7)

(masculina-sustantiva).- Facultad natural del hombre para - hacer legítimamente lo que le conduce a su vida. Facultad de hacer o exigir lo que la ley establece como nuestro, o en nuestro favor. Consecuencia natural del estado civil de una persona.- Justicia, - razón.- Franquicia, privilegio.- Cantidad que se cobra por ciertas actividades.- Norma jurídica.- Ciencia de la jurisprudencia (8).

Por su parte, Edgar Bodenheimer, en su "Teoría del Derecho" expresa que "Por su propia naturaleza, el derecho es un término medio entre la anarquía (falta de todo gobierno de un estado Desor--den, confusión por ausencia o flaqueza de la autoridad pública.- - Desconcierto.), y el despotismo (autoridad absoluta no limitada --por las leyes.- Abusos de superioridad, poder o fuerza. Poder del - déspota.- Absolutismo." "Trata de crear y mantener un equilibrio - entre esas dos fuerzas extremas de vida social.(9)

Para evitar la anarquía, el derecho limita el poder. DEFI-

(7) Diccionario Porrúa de la Legislación Española; Preparado por - Antonio Raluy Pouveida.- Revisado por Francisco Monterde. Tercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1970.

(8) Idem.

(9) Edgar Bodnheimer.- "Teoría del Derecho".- Traducción Vicente - Herrero.- Colección Popular. Fondo de Cultura Económica. Méxi-co Buenos Aires. Págs. 26 y S.S.

NICION DEL "IUS".- Etimológicamente, derecho viene del latín "Directum", adjetivo verbal de "rego-isers", Rexi, Rectum, Regir; Directum también deriva de "Diarigo-is-ere, Direxi, Directum, Dirigir en línea directa.

"IUS".- Ius, derecho, viene del sánscrito "IU", ligar. IUS - designa tanto el derecho objetivo como el derecho subjetivo.

En sentido objetivo Celso la define diciendo que IUS est are boni et aequi, el derecho es el arte de lo bueno y de lo equitativo"

Los preceptos del derecho son:

Vivir honestamente, no dañar a otro, dar a cada uno lo suyo, etc... (10)

Indudable es que el derecho tiene un sinfín de definiciones y significados, enfoquemos ahora directamente el derecho hacia nuestro tema laboral.

El derecho del trabajo, parte integrante del derecho social-positivo, se elevó a norma social de la más alta jerarquía jurídica, en estatuto protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera y también en punto de partida para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, con el nacimiento que le dió el artículo 123 de nuestra constitución de 1917 la primera ley fundamental del mundo que creó un régimen de garantías individuales y de garantías sociales, con autonomía unas de otras, por lo que convirtió la integridad de su cuerpo, en el heraldo de las constituciones contemporáneas.

Nuestro derecho del trabajo tiene más de medio siglo de vi--

gencia y no obstante su edad, es joven e incomprendido, en toda su grandiosidad, supuesto que no sólo es un estatuto nivelador y proteccionista, de todo aquel que preste un servicio a otro, que vive de su esfuerzo humano intelectual o material, sino que es especialmente reivindicador de los trabajadores o del proletariado, o sea de la clase obrera.

Nuestro derecho del trabajo es diferente al derecho del trabajo de los demás países del mundo, toda vez que su naturaleza reivindicatoria que en el futuro transformara la sociedad burguesa en una nueva sociedad, en la que no exista la explotación del hombre por el hombre y porque el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro sea hecho valer ante cualquier situación en la que al débil le corresponda, para con ello obtener el respeto a la persona humana del trabajador, para que alcance su dignidad de hombre y su calidad más importante que es la de ser humano.

Definiremos ahora en forma específica lo que es el derecho laboral.

El maestro J. de Jesús Castorena, define el derecho laboral diciendo que es: "UN CONJUNTO DE NORMAS QUE RIGEN LAS RELACIONES DE LOS ASALARIADOS CON EL PATRON, CON LOS TERCEROS O CON ELLOS ENTRE SI, SIEMPRE QUE LA CONDICION DEL ASALARIADO SEA LA QUE SE TOMA EN CUENTA PARA DICTAR ESAS REGLAS" (10).

(10) J. de J. Castorena, Tratado de Derecho Obrero, editorial Jaris, México D.F.

Como una nota importante se considera afirmar que el manual del citado autor puede considerarse como la primera obra del derecho mexicano del trabajo, que comenta la ley laboral de 1931.

Opina el maestro Dr. Alberto Trueba Urbina que en la anterior definición no se contempla el objeto del derecho del trabajo, sino a los sujetos de las relaciones laborales. Así mismo olvida recoger la amplitud del derecho mexicano del trabajo consignado en el artículo 123 como estatuto protector y reivindicador de los trabajadores en el campo de la producción económica y de los prestadores de servicios en general.

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva, nos ofrece la siguiente definición:

"ENTENDEMOS POR DERECHO DEL TRABAJO EN SU ASCEPCION MAS AMPLIA, UNA CONGERIE DE NORMAS QUE, A CAMBIO DEL TRABAJO HUMANO INTENTAN REALIZAR EL DERECHO DEL HOMBRE A UNA EXISTENCIA QUE SEA DIGNA DE LA PERSONA HUMANA" (11)

A lo anterior el Dr. Alberto Trueba Urbina, en su libro - - "Nuevo Derecho del Trabajo" opina: "El fin de la definición no impide revelar las fuentes en que se inspira. En el régimen liberalde la propiedad privada de los bienes de la producción, la idea de la dignidad de la persona humana fue proclamada por los que redactaron el primer Código Civil Mexicano de 1870, al deshechar el alquiler de las prestaciones de servicios personales por ser un atentado contra aquella dignidad; así mismo nuestra Carta Político-Social de 1917 la hace respetar como la Constitución Alemana del 11-

(11) MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa S.A., México 1970, Pág. 133.

de agosto de 1919 - Llamada de Weimar- cuyo artículo 151 textualmente dice:

"La vida económica debe ser organizada conforme a los principios de justicia y tendiendo a asegurar a todos una existencia digna del hombre".

La definición del autor mencionado, continúa diciendo el Dr. Trueba Urbina, está basada en esta disposición aplicada concretamente el derecho mexicano del trabajo. Ya que estaba implicada en él". "A ello se debe que el profesor de la Cueva no siga la teoría del artículo 123 de nuestra constitución de 1917, pues no sólo soslaya la finalidad reivindicatoria de esta norma suprema, sino que señala a las autoridades del trabajo la aplicación del justo medio aristotélico en las relaciones entre el capital y el trabajo, olvidando por un momento que el artículo 123 obliga a las autoridades a tutelar y redimir a los trabajadores; por otra parte la Corte Suprema de Justicia tiene el deber de suplir las deficiencias de las quejas de la parte obrera (Art. 107, fracción II de la Constitución), por lo que es incompatible con el artículo 123 el pensamiento del maestro mexicano que se traduce al pie de la letra: (12)

Las autoridades del trabajo deben ser cuidadosas en su función, para no violar las normas constitucionales, ni inclinarse ilegalmente en favor del capital o del trabajo; su papel es mantener el

(12) ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial-Porrúa, S.A., México 1970, Pág. 133.

difícil justo medio aristotélico" (13).

A continuación la definición que de nuestra materia da el Maestro A. Sánchez Alvarado:

"Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino (14).

Claramente se puede apreciar que para el maestro Alfredo -- Sánchez Alvarado, el derecho laboral es protector, tutelar y regulador, según él lo afirma en su anterior definición.

El maestro Baltazar Cavazos Flores expresa que el derecho del trabajo es:

"Un derecho coordinado y armonizador de los intereses del capital y del trabajo. Sin embargo, en la actualidad --agrega-- podrá resultar no sólo inconveniente, sino quizá equivocado, sostener que el derecho del trabajo continúa siendo un derecho unilateral. La necesidad de coordinar armónicamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el derecho del trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino

(13) MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit. T. II, Pág. 871.

(14) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Volumen I.- Tomo I, México 1967. Pág. 36.

también los del capital y los más altos de la colectividad". (15)

En forma notoria se puede apreciar que el mencionado autor-está en franca oposición a la teoría del artículo 123 de nuestra - constitución de 1917; entre una y otra hay una tajante diferencia, pese a la reforma contrarrevolucionaria de 1962, respecto a la - - fracción IX que se reconoció como "derecho del capital", percibir- un "interés razonable" por encima del fijado por las leyes civiles y mercantiles. Pero en forma independiente dichas ideas pretenden- desvirtuar el artículo 123 constitucional, por lo que son contra-- rias a la equidad: solamente una alianza entre el estado mexicano- y los capitalistas podrían imponerlas en la práctica, para escalar las más altas cumbres del imperialismo, precipitando la Revolución Proletaria.

Lo anteriormente expuesto revela toda la incomprensión que- se tiene del Derecho Laboral mexicano.

"NUESTRA DEFINICION INTEGRAL"

Las normas fundamentales del artículo 123 y su mensaje, ex- presión del derecho social como estatuto supremo, llevan en sí mis- mas preceptos niveladores, igualitarios y dignificatorios de los - objetos de nuestro derecho del trabajo, ya que el fin más importan- te y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la- explotación del hombre por el hombre, mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bie-

(15) BALTAZAR CAVAZOS FLORES.- El Derecho del Trabajo.- Instituto- del Derecho del Trabajo, 1966, Pág. 120.

nes económicos de propiedad provada de los patronos o empresarios. Así se precisan los fines reivindicatorios del derecho del trabajo a la luz de la Teoría Integral, tomando en cuenta las fuentes ideológicas y materiales del soberano mandato, así como sus propios -- textos, y en esa virtud, la definición tiene que ser ésta:

"DERECHO DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE PRINCIPIOS, NORMAS E INSTITUCIONES QUE PROTEGEN, DIGNIFICAN Y TIENDEN A REIVINDICAR A TODOS LOS QUE VIVEN DE SUS ESFUERZOS MATERIALES O INTELECTUALES PARA LA REALIZACIÓN DE SU DESTINO HISTORICO; SOCIALIZAR LA VIDA HUMANA" (16).

La fuente de la anterior definición es sin lugar a duda, la teoría social y jurídica que el artículo 123 constitucional se desprende, o sea la extinción de la explotación del hombre por el hombre.

La reivindicación de los derechos del proletariado, representa ahora, no como única, pero si como importantísima la finalidad social del derecho laboral mexicano. Otras no menos importantes finalidades u objetivos del derecho laboral mexicano, son la protección y la dignidad de los trabajadores. Es importante decir que el mensaje social de la reivindicación de los derechos que los trabajadores o del proletariado, se ha quedado como algo que no ha tenido importancia desde su inicio en 1917, hasta la fecha, cosa que no es de poder asimilar, supuesto que la reivindicación de los

(16) ALBERTO TRUEBA URBINA.- Ob. cit. págs. 135 S.S.

derechos de los trabajadores, es algo que resulta de una verdadera justicia de tipo social, toda vez que representa un avance de todo tipo, tanto para la clase económicamente débil, como para toda la sociedad, pues de operar dicha reivindicación, se suprimiría la explotación del trabajo humano.

El derecho del trabajo, conforme a la definición del Maestro Trueba Urbina es como un estatuto exclusivo del trabajador y de la clase obrera para alcanzar los fines más importantes que establece la definición, tales como son proteger, reivindicar, dignificar, -- etc. a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales.

Es indudable que la definición a tratar se desmembra de principios meramente jurídico-sociales, mismos que tuvieron nacimiento en nuestro artículo 123 constitucional.

NUEVOS DERECHOS LABORALES.

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, ha creado a favor de la clase obrera, nuevos derechos laborales que anteriormente no -- existían en la pasada ley.

Adí por ejemplo, de lo anteriormente dicho tenemos:

El descanso obligatorio en la jornada de trabajo continua. A este respecto nuestro artículo número 63 de la Nueva Ley Federal -- del Trabajo estatuye:

"Art. 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concede rá al trabajador un descanso de media hora por lo menos".

Este derecho que se concede a la clase trabajadora es de elcansancio de la jornada continua, permite al trabajador recuperar -

parte de las energías que por su labor pierde.

En forma protectora, la Nueva Ley Federal del Trabajo otorga este derecho al trabajador. Esta disposición es irrenunciable, al igual que la disposición que nos marca el artículo 64 de nuestra -- Ley Federal del Trabajo:

"Art. 64.- Cuando el trabajador no puede salir del lugar donde de preste sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente les será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo".

Este derecho que se concede al trabajador que por sus mismas labores le es imposible salir del centro de trabajo durante sus horas de reposo o comidas, es realmente justo supuesto que por uno u otro motivo y aún en horas de reposo o comidas, es causa de cansancio cuando menos de tipo mental el permanecer dentro del centro de trabajo.

También cuando se prolongue extraordinariamente la jornada de trabajo por más de 9 horas, el patrón esta obligado, conforme al artículo 68 de la ley Federal del Trabajo a pagarle al trabajador - el tiempo excedente con un aumento del doscientos por ciento más del salario que le corresponde a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones contra los patrones en la ley laboral.

PRIMA ADICIONAL POR TRABAJAR EN DIA DE DESCANSO DOMINICAL.

El día de descanso, por tradición, es el domingo. Día que se ha pensado que el trabajador dedique su reposo, a su familia, y a sana diversión. Por disposición expresa del artículo 71 de la Nueva

Ley Federal del Trabajo, si los trabajadores prestan sus servicios en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional del veinticinco por ciento por lo menos, sobre el salario por los días ordinarios de trabajo, más un salario doble en los términos de la parte final del artículo 73 de la mencionada ley. (17)

Del mismo modo, el trabajador que presta sus servicios en su día de descanso obligatorio, tendrá derecho a que se le pague el salario doble más el salario correspondiente del mencionado día, de descanso.

PAGO DIRECTO, SIN INTERMEDIARIOS, AL TRABAJADOR.

Precisamente para evitar que el trabajador sea sorprendido por cualquier persona, que pudiera apropiarse de su salario, ya sea total o parcialmente, el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

"Art. 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que éste esté imposibilitado para efectuar personal entre el cobro, el pago se hará a la persona que destine como apoderado mediante carta poder firmada por dos testigos".

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

La forma que libera al patrón de responsabilidad, es efectuar dicho pago a la persona que posea una carta poder suscrita --

(17) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA Ley Federal del Trabajo, Reformada y Adicionada, Editorial Porrúa, S.A. Mex.-1971.

por el trabajador y en presencia de dos testigos, los cuales darán fe de que el patrón ha realizado el pago correspondiente a dicho - trabajador, a través de persona autorizada.

Por ningún motivo, los patrones podrán hacer descuentos en-- los salarios de los trabajadores, salvo en casos previstos en el ar- tículo 110 de nuestra ley y son:

Las deudas contraídas por el patrón, el pago de rentas de - habitación, la cuota para la adquisición de habitaciones, las cuo- tas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y ca- jas de ahorro, las de pensiones alimenticias en favor de esposas e hijos como ascendientes y nietos y de cuotas sindicales.

Es de suponer que las deudas que un trabajador adquiere con su patrón deben ser pagadas, pero es necesario saber en que forma- pueden ser pagadas. Es decir, si el trabajador ha contraído una deu- da por su escasez económica y de igual manera es sin duda que debe desprenderse el criterio para efectuar el pago correspondiente, -- porque si en una sola partida cobra al trabajador, si la cantidad- es grande en proporción al salario, éste quedaría nuevamente en el desamparo económico y en esa condición volvería una y otra vez a - solicitar préstamos a su patrón. Ahí la importancia que tiene la - forma de pago al préstamo que el patrón hace al trabajador.

JORNADA DE TRABAJO.

Se dice que los principales puntos a defender por parte de - los trabajadores, y de las autoridades del trabajo al tomarse fac- tores humanitarios, reflejados en el derecho de la buena salud de-

las personas, son referidos muy especialmente a la jornada de trabajo.

En todos los países civilizados, se encuentra establecida - la jornada máxima de trabajo.

Cuando para la materia del trabajo operaba el principio de la autonomía de la voluntad, que no fue otra cosa que un libertina je del ofrecimiento de la mano de obra, ni siquiera que podría hablar de una jornada de trabajo máxima, menos de una mínima.

Cuando se inició el movimiento tendiente a conseguir una -- jornada máxima de trabajo, no solamente los patronos, sino también los trabajadores se les opusieron. Esto porque en el siglo pasado con el individualismo y el liberalismo, era imposible comprender - que el estado interviniera aparentemente en la voluntad de las per sonas para trabajar el tiempo suficiente, y además se opusieron -- porque los salarios eran tan bajos que los trabajadores necesita-- ban trabajar hasta quince horas diarias o más para poder ganar lo necesario y así poder subsistir.

El señor Roberto Owen, empresario que redujo la jornada de - trabajo, contribuyó junto con la Convención Francesa de 1848 y los partidarios alemanes de 1891, a derrotar el liberalismo.

El tratado de Versalles, así como el proyecto de convención de la Conferencia de Washington, fueron los que limitaron la jorna da de trabajo a un máximo de ocho horas diarias.

El decreto del 23 de noviembre de 1918, indujo a Alemania a la jornada de trabajo de ocho horas, el decreto de 15 de mayo de 1919 fijó asimismo en Italia la jornada máxima de trabajo que por-

supuesto era de ocho horas, en Francia con la ley de abril 23 de 1919 y en Bélgica del 14 de junio de 1921.

En México, la ley de Cándido Aguilar, se rigió en el estado de Veracruz desde 1914, estableció a nueve horas la jornada de trabajo. Por su parte, la ley de Subarán Capmani fijó la jornada de ocho horas de trabajo.

CLASIFICACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

Desde luego puede afirmarse que la jornada de trabajo a grandes razgos, es de tres tipos.

Diurna, Nocturna, Mixta, así como también se permiten horas extraordinarias de trabajo.

OBJETIVO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO AL FIJAR LA JORNADA MAXIMA-DE TRABAJO.

Se dice que el primordial objetivo de la Ley Federal del Trabajo, es proteger la salud de los trabajadores y de permitir que gocen del tiempo necesario para dedicárselo a sus familias y demás goces de diversiones lícitas.

Sabido es que la Ley Federal del Trabajo, sólo permite un máximo de ocho horas para la jornada diurna; siete para la nocturna y tres y media horas de diurna o nocturna, para la jornada mixta.

ACEPTACION DE LAS TRES JORNADAS DE TRABAJO.

Dicha aceptación obedece a la necesidad de las empresas de-

poder realizar la mayor cantidad de producción, pues resulta lógico de comprender que en cierto momento se obtendría pobre y tal -- vez carente la producción de una empresa que tuviera trabajadores de una sola jornada, por ejemplo la diurna solamente, y de otra manera, si una empresa tiene jornadas diurnas, nocturnas y mixtas, -- se puede afirmar que tendrá éxito como empresa, es por ésta y otras razones que la Ley Federal del Trabajo, permite el desarrollo de -- cualquiera de estos tres tipos de jornada de trabajo.

Respecto a los horarios que la ley permite, son realmente -- ajustados a la protección de la salud de los trabajadores, y a más de eso al control de la remuneración de salarios derivados de las -- jornadas.

HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO.

A este respecto, diremos que el trabajo de horas extraordinarias está limitado a tres horas diarias y a un máximo de tres ve ces por semana.

Sabido es que el horario extraordinario de trabajo se cuenta a partir del momento en que se termina la jornada normal no importando de que tipo sea dicha jornada, aunque no se exprese en -- ningún documento.

Por lo que a la reglamentación que nos marca el artículo 65 de la ley, se refiere, diremos que es de justicia la prolongación -- que de la jornada se establece en dicho precepto, toda vez que por un caso de siniestro, la propia fuente de trabajo, el propio traba

jador, o la empresa en sí, requieran de la cooperación de los interesados directa o indirectamente.

El propio artículo al texto dice:

"Art. 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

También por circunstancias extraordinarias, podrá prolongarse la jornada de trabajo, sin exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana.

Esta disposición tiende a garantizar la salud del trabajador. En el caso de que el trabajador labore más de tres horas diarias o más de tres veces por semana, las horas siguientes serán pagadas a razón de salario triple, conforme al artículo 68, sin perjuicio de las sanciones que se le impongan al patrón por violar este precepto.

Actualmente existe el permiso de laborar cuarenta y ocho horas semanales por un día de descanso, que generalmente coincide en domingo.

LOS DIAS DE DESCANSO Y LAS VACACIONES.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, nos señala los días de --descanso obligatorio para los trabajadores, el de descanso semanal y también el derecho a las vacaciones, con un mínimo de seis días por año.

Estos descansos y vacaciones obedecen a la importancia que tiene que el trabajador reponga sus energías perdidas durante la semana laborada, así como para que también el trabajador cultive su civismo, festejando fechas de importancia y de interés colectivo.

El antecedente más remoto que se conoce relativo al descanso semanal, tiene su origen en las disposiciones de las leyes Moiseicas.

Se afirma también que persiguieron la fijación del descanso semanal, el tratado de Versalles y el proyecto de Convención de la Conferencia Nacional del Trabajo en 1921, considerando que el descanso semanal debería ser en domingo.

Es importante agregar que para que los trabajadores no fueran afectados en su economía, el día de descanso semanal, se hizo obligado a las empresas a que el trabajador recibiera el pago del salario correspondiente al día de descanso.

Nuestra ley laboral, por medio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su oficina de sanciones, misma que depende del Departamento Jurídico, autoriza para sancionar a los patrones que obliguen a trabajar a sus obreros en los días de descanso obligatorio semanal, sin llevar a cabo la doble retribución del pago.

De común acuerdo, los propios trabajadores y el patrón, fijarán los días en que los trabajadores deben disfrutar del descanso semanal, en el caso de aquellos trabajos que requieran una la-

bor continua. Así lo estatuye el artículo 70 del propio ordenamiento.

Es oportuno afirmar que los trabajadores tienen derecho a renunciar a la prestación de sus servicios en sus días de descanso. Facultad que se deriva del artículo 73 de nuestra ley laboral.

Son días de descanso obligatorio:

(I).- El día 1.º de enero.- (II).- El 5 de febrero.- (III).- El 21 de marzo.- (IV).- El 1.º de mayo.- (V).- El 16 de septiembre.- (VI).- El 20 de noviembre.- (VII).- El 1.º de diciembre de cada - - sis años, cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo-Federal; y (VIII).- El 25 de diciembre. (Disposición expresa del artículo 74 de la ley Federal del Trabajo).

En los centros de trabajo que sea necesario prestar servicios aún en los días de descanso obligatorio, los trabajadores y los patronos decidirán el número de trabajadores que deberán prestar sus servicios. En caso de no llegar a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores que queden obligados a prestar sus servicios, tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponde por el descanso obligatorio, un salario-doble por el servicio prestado.

VACACIONES.

Se dice que esta institución, por llamarla así, obedece a la necesidad de llevar a cabo en igual forma que el descanso sema-

nal, una reposición o reparación de energías, pero en una forma mucho más amplia, pues resulta lógico pensar que por muy reparador -- que resulte el descanso semanal, no permite a los trabajadores un verdadero descanso reconfortable y menos, hacerlo en algún lugar lejano como es el caso de las vacaciones, que por ser de varios días, sí permite la facilidad de viajar y conocer otros lugares por ejemplo.

Estos seis días de vacaciones anuales, pueden modificarse en forma positiva si así se pacta entre el trabajador y el patrón, pero siempre en forma favorable para el trabajador, o sea en aumento de días y nunca en disminución, pues la propia ley no lo permitiría.

También el principio de pago respecto del descanso semanal, opera para el pago de las vacaciones.

Los servicios prestados por un trabajador, por más de un año, dan derecho a éste para que disfrute de un período mínimo de seis días de vacaciones pagadas. Con el paso de los años las vacaciones can aumentando por cada año subsecuente.

Por lo que respecta a los trabajadores que prestan sus servicios en forma discontinua, al igual que los de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Si la relación de trabajo se quebranta antes de concluir el año de prestación de servicios, la ley le concede al trabajador el derecho de que obtenga una remuneración proporcional al tiempo de servicios que prestó.

Derivado de que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, el patrón no se libera de la obligación de dar vacaciones al trabajador, si no se las otorga, y no sólo eso, sino que además deben ser pagadas. Esta disposición tiene por objeto que los trabajadores disfruten de sus vacaciones aprovechando el ingreso extraordinario que reciben.

Esas vacaciones de las que tanto hemos hablado, deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Después de cuatro años de servicios prestados, el período de vacaciones seguirá aumentando, pero ya no de dos días por cada año, sino de dos días por cada cinco años de servicios prestados. Esto es, las vacaciones son por supuesto pagadas en todo caso, se establecerán tomando en cuenta el tiempo de servicios prestados por un trabajador a la empresa.

CARACTER IMPERATIVO DEL BENEFICIO.

La Jurisprudencia de los tribunales del trabajo, aún cuando la ley resuelve el caso, se ha orientado en el sentido de que es impropio que en lugar del período de vacaciones, se dé a los trabajadores una pequeña cantidad de dinero.

Este beneficio, al igual que el día de descanso y la jornada de trabajo, tienen por objeto, aliviar al hombre de la fatiga y de su rutina de todos los días, con la finalidad de poder hacer un restablecimiento de tipo biológico y psíquico. Es decir, tener en cuen-

ta una condición ciento por ciento humana, y de la forma contraria, la ley se quebrantaría si se permitiera hacer la permuta del descanso por dinero.

El descanso vacacional, es un beneficio de tipo humano, y - de esa manera debe llevarse a cabo.

Por otra parte, para poder llevar a cabo la acumulación de - períodos de vacaciones, no es posible, a menos que así se pacte entre el trabajador y el patrón.

También existe la disminución en el período vacacional pues - el patrón está facultado para disminuirlo, en tantos días como faltas injustificadas al trabajo haya tendido el trabajador.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, puede llegar la -- ocasión de que el trabajador falte un tiempo mayor al que por derecho se le concede como período de vacaciones, y al llegar ésto, que daría sin derecho a vacaciones, cosa que sería netamente absurda, - la solución más adecuada es que se concedan vacaciones a los trabajadores que han conservado la calidad de tales durante un año y el patrón sólo puede deducir el período de vacaciones, los días en que haya faltado el trabajador a sus labores injustificadamente si cu-brió el salario de esos días.

VACACIONES CONFORME A LOS AÑOS DE SERVICIO.

1 año de antigüedad:	6 días
2 años de antigüedad:	8 días
3 años de antigüedad:	10 días
4 años de antigüedad:	12 días

De 5 a 9 años de antigüedad:	14 días
De 10 a 14 años de antigüedad:	16 días
De 15 a 19 años de antigüedad:	18 días
De 20 a 24 años de antigüedad:	20 días
De 25 a 29 años de antigüedad:	22 días, etc., etc., etc.

Por lo que respecta a los menores de edad, tienen derecho a vacaciones pagadas y por un plazo no menor de dieciocho días laborales. Esta disposición se encuentra reglamentada por el artículo-179 de la Ley Federal del Trabajo.

Otra reglamentación especial en materia de vacaciones es la que corresponde a los trabajadores de los buques, quienes al igual que los demás trabajadores, tienen derecho a descansar y gozar de un determinado tiempo de vacaciones para la recuperación de sus --energías y el reposo necesario para todo ser humano.

A este respecto diremos que los trabajadores de este tipo, -tienen derecho a doce días laborables de vacaciones, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Posterior--mente, se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios, -el período de vacaciones.

A más de lo anterior, la ley exige que esas vacaciones sean disfrutadas en tierra.

Las vacaciones correspondientes a los trabajadores de los -buques, difieren de las reglas generales de las vacaciones y deben aplicarse estrictamente porque superan a las generales.

PRIMA POR VACACIONES.

La época vacacional, está regulada por la ley, esto es como ya dijimos, para cuidar la salud del trabajador fundamentalmente, - pero además se dispone en el artículo 80 que los trabajadores tendrán derecho a una prima de vacaciones, no menos de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan, durante el período de vacaciones.

DERECHO DE PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES.

Los trabajadores, tienen derecho a participar en las utilidades que tenga una empresa, y este derecho es de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, de acuerdo con lo que estatuye el artículo 117 de la Nueva Ley Federal del -- Trabajo. (18)

La Comisión Nacional para la Participación, debe establecer a la vez, derecho en favor de los trabajadores para formular objeciones a las declaraciones que presten los patrones para conocer -- de todos los datos y anexos de la declaración y para intervenir an te la Secretaría de Hacienda, a fin de que quede debidamente preci sada la utilidad repartible y se haga el reparto de la misma en -- los términos que establece la ley.

(18) Art. 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajado-- res en las Utilidades de las Empresas.

Solamente quedan expulsadas de la obligación de repartir uti lidades las empresas e instituciones a que se refiere el artículo - 126 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Quedan exceptuados 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 elaboraci ón de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcio- namiento;

"III.- Las empresas de industria extractiva, de nueva crea-- ción, durante el período de exploración;

"IV.- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas - por las leyes, que con bienes de propiedad particular, ejecuten ac- tos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

"V.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las institu-- ciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistencia-- les, o de beneficencia; y

"VI.- Las empresas que tengan un capital menor del que fija- la Secretaría del trabajo y Previsión Social por ramas de la indus- tria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existen circu nstancias económicas importantes que lo justifiquen".

El artículo 127 de la ley, especifica el derecho que los traba jadores tienen de particular en el reparto de las utilidades de -

una empresa.

De acuerdo con lo dispuesto por el mencionado artículo labo
ral, quedan excluidos del reparto de las utilidades de una empresa:
los Directores, los Administradores y Gerentes Generales de la Em-
presa.

En la resolución de 13 de diciembre de 1963, la Comisión Na
cional para la Participación de los Trabajadores, fija en favor de
los trabajadores, un veinte por ciento sobre las utilidades del pa
trón; entendiéndose que se considera como utilidad en cada empresa,
la renta gravable de conformidad con las normas de la ley del Im-
puesto sobre la Renta, como se establece en el artículo 120 de la-
ley y sin que se haga ninguna deducción a la misma, como se des- --
prende de la fracción V del artículo 586 de la ley, que dice así:

"Art. 586.- En el funcionamiento de la Comisión, se observa
rán las normas siguientes:

Fracción V.- La resolución fijará el porcentaje que deba co
rresponder a los trabajadores, sobre la renta gravable, sin hacer-
ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas".

Se dice que todos, los preceptos de la ley, contienen prin-
cipios de derecho social del trabajo, o de justicia social de tal-
forma que el contenido de la fracción V del artículo 586 tiene --
plena vigencia, a partir del primero de mayo de mil novecientos se
tenta.

La suspensión de deducciones conforme al artículo menciona-
do, entró en vigor el primero de mayo de mil novecientos setenta.

DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Otro de los derechos que los trabajadores tienen, es precisamente el de la prima de antigüedad. Este derecho se encuentra debidamente regulado por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en la siguiente forma:

"Art.- 162.- Los trabajadores de planta, tienen derecho a una prima de antigüedad, de fonformidad con las normas siguientes:

"I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días por año de servicio, de salario.

"II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la ley laboral.

"III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causas justificadas, y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

"IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: --
A.- Si el número de trabajadores que se retire durante el término de un año, no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

B.- Si el número de trabajadores que se retiran excede de diez por ciento, se pagará a los que primero se retiren y podrá di

ferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

C.- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor al porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

"V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

"VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda" (19).

El artículo lo. transitorio, estableció las fechas de vigencia al respecto de las primas de antigüedad, por separación voluntaria de los trabajadores, por separación justificada o por despido.

La separación voluntaria, dará derecho al trabajador a una prima de antigüedad de doce días por cada año de servicios, después de los dos años siguientes a la fecha de la vigencia de la ley (entrando en vigor este derecho, a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta y dos), de acuerdo con lo que establecen las fracciones II y IV del artículo 162 de la ley laboral.

Los trabajadores que tengan más de veinte años de servicios,

(19) Nueva Ley Federal del Trabajo.- Ob. Cit.

tendrán derecho a la primera de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios prestados, después de los tres años siguientes a la fecha de vigencia de la ley, o sea a partir del primero de mayo de 1973, según lo disponen las fracciones III y IV -- del transitorio que ordena a estar a lo dispuesto por el artículo- 162 de la ley laboral.

Por separación justificada o despido del trabajador, éste - tendrá derecho a la prima de antigüedad de doce días por año en -- servicios prestados, esto conforme a la fracción III del tantas ve- ces citado artículo 162 de nuestra ley.

Por otro parte, los trabajadores que se separen con falta - justificada o que sean despedidos por causa justa o arbitrariamen- te, tendrán derecho a una prima de antigüedad, supuesto que a la - luz de la teoría social del artículo 123 constitucional, también - debe aplicarse los principios que se derivan de los artículos 163, fracciones I y III. Porque la idea de la antigüedad del artículo - 123 no es otra que el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el - trabajo.

En sí, la antigüedad en su concepción laboral más amplia es una garantía social de carácter reivindicatorio en relación con el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La prima de antigüedad es la recuperación insignificante -- que hace el trabajador de la plusvalía.

Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad laboral ma- yor de diez años y menor de veinte de servicios prestados, tienen-

derecho a separarse voluntariamente de su empleo y asimismo tienen derecho a que les pague el importe de doce días por año de servicios prestados, siempre que tengan más de quince años de servicios prestados, después de dos años siguientes a la fecha en que entró en vigor la nueva ley laboral, es decir, primero de mayo de 1970, más dos años equivale a primero de mayo de 1972.

Por lo que a los trabajadores se refiere, tendrán derecho al pago de doce días de salario cada año de servicios prestados, por su separación voluntaria, después de tres años siguientes a la fecha en que entró en vigor la nueva ley laboral.

Ahora bien, si los trabajadores se separan antes de que transcurran los términos antes mencionados, aún en forma voluntaria, no tendrán derecho a la prima de antigüedad, pero si a una compensación de 12, 24 ó 36 días de salario, según tengan su antigüedad, de diez a veinte o de veinte o más años, al entrar la nueva ley en vigor.

Si un trabajador se separa justificadamente, o por despido con causa justa o arbitraria, tendrá derecho a partir del primero de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la nueva ley laboral, a efectuar, en caso de retiro justificado, o de despido injusto, las acciones que correspondan por el retiro o despido, y además a la prima de antigüedad de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, en la inteligencia de que si el despido es justificado, no tendrá más derecho que la prima de antigüedad.

Nuestro artículo 162, prevee el caso de que el trabajador -

muera antes de que se haga uso del derecho de separación voluntaria y en este caso, tendrán derecho a recibir la prima de antigüedad, los que dependan económicamente del trabajo. Esto es una forma independiente de otras prestaciones legales o contractuales que tenga en su favor el trabajador fallecido, ya sea por riesgo del trabajo, o por cualquier otra causa.

DERECHO DE PREFERENCIA Y ASCENSO.

Primeramente y de acuerdo con la posición que establece el artículo 154 de la ley laboral, los patrones están obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, respecto a quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizadores respecto de quienes no lo están".

Ahora bien, para determinarse la antigüedad de un trabajador, se integra una comisión con representantes de los trabajadores y del patrón, para formular el cuadro de antigüedad correspondiente por cada profesión u oficio, etc..., teniendo derecho los trabajadores inconformes con este cuerpo de representantes, a recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se determine jurisdiccionalmente su antigüedad.

Por lo que se refiere al ascenso, tendrán derechos conforme a su antigüedad y aptitud, para cubrir las vacantes, y tal y como lo establece el artículo 159 de nuestra ley laboral, aquellas vacantes definitivas o con duración mayor a treinta días, o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertas por el trabajador más an-

tiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Y en aquel caso en el que concurren dos o más trabajadores, de la misma antigüedad, será preferido en forma indudable, el más capaz.

Una vez cubierta la obligación que al patrón le establece la fracción XV del artículo 132 de la ley Federal del Trabajo, (20) en el sentido de que debe organizar permanente o periódicamente -- cursos de enseñanza de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, el trabajador, al que corresponde el puesto, deberá acreditar que posee los conocimientos y las aptitudes, para desempeñar dicho puesto, y en el caso de que fueran tanto las aptitudes como los conocimientos, será llamado a cubrir dicho puesto, el trabajador siga en antigüedad. En los casos que se presenten en los contratos colectivos, se establecerá la manera de cubrir las vacantes, cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y las aptitudes necesarios para desempeñar el puesto. Es decir, en los contratos colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación, por medio de un examen o de un período de pruebas no mayor de treinta días, por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga.

DERECHO DE INVENCION.

El derecho de invención, es otro de los nuevos derechos que la Nueva Ley Laboral trata, bajo un régimen especial.

Un derecho derivado de la invención es por ejemplo que el inventor figure como autor de la invención. Pero cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, naturalmente por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y del derecho a la explotación de la patente corresponderá al patrón. Ahora bien, el inventor, independientemente del salario que perciba, tendrá derecho a una compensación complementaria, misma que se fijará por convenio de las partes, o bien 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 que perciba el inventor.

Es importante establecer que la propiedad de la invención corrponderá a la persona o personas que la realizaron.

DERECHO HABITACIONAL MODERNO.

Es primordial expresar que desde que entraron en vigor las garantías sociales derivadas del artículo 123 constitucional en favor de los trabajadores en 1917, se declaró como obligación para -- los patronos el proporcionar a los trabajadores que prestaran sus -- servicios a negociaciones agrícolas, industriales, mineras o cual-- quier otra, habitaciones cómodas e higiénicas.

Esta obligación se manifestó a través de la fracción XII de nuestro artículo 123 constitucional, quien recientemente ha sido reformada, quedando de la siguiente manera:

"Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo dictaminen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante -- las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

"Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los -- trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas".

"Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad". (21)

(21) Fracción XII del Artículo 123 constitucional. Reformada según decreto de 22 de diciembre de 1971, publicado en el diario oficial de la federación, el 14 de febrero de 1972. Entró en vigor quince días después de su publicación. Nueva -- Ley Federal del Trabajo. 16a edición. Edit. Porrúa S.A. Méx. 1972.

Ahora bien, en la Nueva Ley Federal del Trabajo, también se realizaron reformas en la materia habitacional, y actualmente se reglamenta este derecho en la siguiente forma:

Reglamenta el artículo 136 de nuestra ley laboral, que las empresas agrícolas, industriales o de cualquier otra clase, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, y que la forma de dar cumplimiento a esta obligación es aportando al fondo nacional de la vivienda el cinco por ciento sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio.

Por lo que al fondo nacional de la vivienda se refiere, de acuerdo con el artículo 137 del ordenamiento laboral, su objeto es crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener por medio de un crédito barato y suficiente, habitaciones cómodas e higiénicas en propiedad, asimismo obtener créditos para lo referente a construcciones, reparaciones, mejoras de sus casas y pagos de pasivos adquiridos por estos conceptos.

En cuanto a la administración de los recursos del fondo nacional de la vivienda, ésta se lleva a cabo por medio de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, todo esto de conformidad con el artículo 138 de nuestra ley en estudio.

Dispone el artículo 139 de la ley laboral, que las formas de adquisición de las casas habitación para los trabajadores, es la propia ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda quien las debe regular.

El Fondo Nacional de la Vivienda tiene a su cargo el finan-

ciamiento de los programas de construcción de casas habitación destinadas a ser adquiridas por los trabajadores en propiedad.

En su artículo 141, la ley laboral expresa que las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, son gastos de previsión social de todas las empresas y que serán aplicados en su totalidad a la constitución de depósitos en favor de los trabajadores; así - por ejemplo, en aquellos casos en los que un trabajador reciba apoyo financiero del Fondo Nacional de la Vivienda, el cuarenta por ciento del importe de los depósitos que en su favor se hayan acumulado hasta esa fecha, se aplicarán de inmediato como pago inicial del crédito obtenido.

Para el pago de los abonos subsecuentes, durante la vigencia del crédito, se continuará aplicando el cuarenta por ciento de la aportación antes mencionada.

Cuando un trabajador haya liquidado el crédito que se le ha otorgado, se continuará aplicando el total de las aportaciones empresariales, para integrar un depósito nuevo en su favor.

Para los supuestos de que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, incapacidad total permanente, o muerte, se hará entrega del total de los depósitos constituidos, de conformidad con la fracción V del artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, al propio trabajador, o a sus beneficiarios en los términos de la ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Establece la fracción VI del artículo 141 de nuestra ley laboral, que en todos aquellos casos en los que el trabajador hubiere

recibido crédito hipotecario, la devolución de los depósitos se hará con deducción de las cantidades que se hubieran aplicado al pago del crédito hipotecario en los términos de las fracciones II y III, del artículo antes mencionado.

Queremos señalar que los créditos que otorga el organismo administrativo del Fondo Nacional de la Vivienda, están debidamente cubiertos por un seguro, que tiene por objeto liberar al trabajador o a sus beneficiarios en los casos de incapacidad total o -- permanente, de las obligaciones que se deriven del crédito concedido al propio trabajador.

Ahora bien, en aquellos casos en los que las empresas pro--porcionan a sus trabajadores casas, ya sea en arrendamiento, o en comodato, tienen igualmente la obligación de contribuir al fondo nacional de la vivienda, en los términos del artículo 136 de la -- ley Federal del Trabajo.

Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta que por ellas se pague, no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se cumplirá por parte de la empresa con la obligación de mantenerlas en condiciones de habitabilidad, ya sea por medio de mantenimiento o reparación, así lo establece el artículo 151 de nuestro ordenamiento laboral.

Diremos también que en cualquier incumplimiento de las obligaciones de las empresas, respecto de este derecho habitacional, -- faculta al trabajador para que ejercite su acción, ante las Juntas

de Conciliación y Arbitraje.

DERECHO AL AGUINALDO.

Este derecho al aguinaldo, era en algunas empresas una verdadera costumbre laboral, pero hoy en día, es de acuerdo con el artículo 87 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, una verdadera obligación para la empresa, quien debe pagar anualmente a los trabajadores, un mínimo de quince días de salario a los trabajadores.

Este derecho al aguinaldo, entró en vigor el día primero de julio de 1970, por lo que los trabajadores no gozaban de esta prestación, de acuerdo con la disposición del artículo mencionado, tienen derecho a hacerlo actualmente.

Se ha estipulado como mínimo de quince días de salario como aguinaldo, pero en caso de existir algún convenio o una costumbre, por virtud de los cuales el trabajador percibe un aguinaldo mayor, en cuyo caso será el que cubran los patrones, naturalmente que resultará de mayor beneficio tanto para el trabajador, como para su familia.

El aguinaldo deberá ser cubierto a los trabajadores antes del día veinte de diciembre; esto es con el fin de que los trabajadores puedan organizar la forma de empleo de dicha prestación.

Este derecho al aguinaldo, al igual que las anteriores prestaciones que hemos enumerado, dan un paso adelante a la clase económicamente débil, y el fin primordial de este conjunto es poder dar fin a lo que se conoce como la explotación del hombre por el

hombre.

El originario artículo 123 de la Constitución de 1917 al ha cer referencia a los sujetos del derecho del trabajo, llamados em- pleados, comprendió en esa denominación, no sólo a los empleados - particulares, sino que incluyó a los empleados del estado, incluyen do a los de los municipios, porque unos y otros son empleados pú-- blicos y constituyen un sector burocrático mismo que forma parte - de la clase obrera. La lucha política de los burócratas originó -- que el mencionado estatuto, se elevara en lo esencial a la catego ría de norma escrita en la Constitución, por lo que el artículo -- 123, por la reforma que tuvo el 21 de octubre de 1960, quedó inte- grado en dos apartados:

APARTADO A.- Este apartado "A", constituye un conjunto de - derechos laborales para todos los trabajadores en general:

TITULO SEXTO. (22)

Del Trabajo y de la Previsión Social.

"Art. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las - bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cua-- les regirán:

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

Sus treinta y un fracciones establecen un cúmulo de dere- - chos para los trabajadores, así por ejemplo las fracciones I, II,-

(22) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ob. Cit.

y III, hacen referencia protectora sobre la jornada laboral; la -- fracción IV, otorga el derecho al descanso semanal, que como hemos dejado narrado en párrafos anteriores, en una verdadera necesidad-- la conservación y el ejercicio de este derecho, pues su primordial función, es conceder un reposo al trabajador, para que recupere -- las energías perdidas en su labor.

En la fracción V, se establecen derechos proteccionistas a-- la mujer trabajadora, en aquel tiempo en que lo necesita, como es-- antes y después del parto, y no sólo eso, sino que esta fracción -- estipula que el descanso forzoso sea pagado íntegramente a la tra-- bajadora, quien además conservará su trabajo, así como los dere-- chos que se adquirieran por su contrato.

Por lo que al salario se refiere, diremos que es la frac-- ción VI la que se encarga de regularlo. Dicha fracción hace espe-- cial incapié en el mínimo salario que debe pagarse a un trabajador, el salario mínimo es aquel que se considera como suficiente aten-- diendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesi-- dades normales de la vida del trabajador, su educación y sus sanas diversiones.

La fracción VII, establece un principio de igualdad al de-- cir que a trabajo igual, deberá corresponder salario igual, sin te ner en cuenta sexo, ni nacionalidad. Esta garantía de igualdad, re sulta de gran importancia, pues concede como tal, una protección -- al trabajador que desarrolle un trabajo igual al que otro desempe-- ñe en la misma empresa. Esta protección permite un equilibrio eco--

nómico para aquel trabajador que desempeñe una labor igual a la -- que desempeña cualquiera de sus compañeros de trabajo.

El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento, así lo estatuye la fracción VIII de nuestro artículo en estudio. Esta medida es, sin lugar a duda, una franca protección que a más del propio trabajador, ayuda y defiende a la familia o a las personas que dependen económicamente del trabajador, toda vez que por ser el salario mínimo la exclusiva forma de poder sufragar las necesidades, es de vital importancia dejarlo fuera de cualquier agente o medio que pueda o pretenda afectarlo.

La fracción IX, marca la fijación del salario mínimo y de la participación en las utilidades, misma que se harán por comisiones especiales que se establecerán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se formará en cada estado. Como suplente para la fijación del salario mínimo-- estará la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Como ha quedado anteriormente expresado, el salario mínimo--varía de acuerdo con las necesidades de cada región y por tal motivo no existe en toda la República Mexicana, un salario que no sea variante pues cada región tiene distintas necesidades. Referente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la mejor forma de poder controlar y vigilar que se lleve a cabo el pago del salario mínimo en las distintas regiones de la República Mexicana.

De gran importancia resulta que el pago del salario se haga a los trabajadores, en moneda de curso legal y no por medio de va-

les o mercancía o de cualquier signo representativo con el que se pretende substituir la moneda, así lo establece la fracción X del mismo artículo 123 constitucional.

Con esta disposición se evita que los patronos hagan el pago del salario a sus trabajadores, en cualquier representativo de la moneda de curso legal. Sería perjudicial para el trabajador, algunas prendas de vestir; dicho trabajador no podría adquirir los satisfactores necesarios para su subsistencia sino hasta que hubiere hecho la venta de las prendas que recibió en pago por su trabajo. Como este hay mil ejemplos que sin lugar a duda, demuestran lo perjudicial que para los trabajadores resultaría recibir en pago cualquier equivalente a la moneda de curso legal.

Como una medida proteccionista se establece en el artículo en estudio en su fracción XI, la forma de conducción tanto de tiempo como de pago para aquellos casos en que por circunstancias especiales o extraordinarias se aumenten las horas de jornada.

Por lo que a tiempo se refiere, el precepto legal mencionado establece que en ningún caso, el tiempo de trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. En lo relativo al salario para estas horas extraordinarias, diremos que se encuentra regulado de la siguiente manera:

"Se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales". (23)

(23) Fracción XI del Artículo 123 constitucional. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.-Edición del Senado de la República. México, 1966.

Extiende su protección el artículo en estudio, diciendo que los menores de dieciséis años, no importando que sean hombres, y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en el llamado trabajo extraordinario.

Tal y como ha quedado descrito en renglones anteriores, la habitación es indispensable para algunos o casi todos los trabajadores, tal es el caso de los que prestan sus servicios en alguna negociación agrícola, industrial, minera, etc. La fracción XII de nuestro artículo en estudio, determina que por ellas podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Debiendo establecer escuelas, enfermerías y de más servicios necesarios a la comunidad. Esta disposición constituye una verdadera prestación favorable para la clase económicamente débil, puesto que a más de dar a ella una mejor y más cómoda forma de vida, resuelve en gran parte el problema habitacional de nuestro país.

En cuanto a las formas y los procedimientos mediante los cuales los trabajadores pueden efectuar la adquisición de propiedad de las habitaciones mencionadas, son determinadas por la ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los trabajadores, cuyo carácter se considera de utilidad social.

Ahora bien, por lo que respecta a las negociaciones situadas fuera de las poblaciones, la ley impone a éstas, también como obligación, establecer escuelas, enfermerías y de una manera general todos aquellos servicios necesarios a la comunidad.

En forma sumamente acertada, el Doctor Alberto Trueba Urbina y el Licenciado Jorge Trueba Barrera, expresan en su comentario al capítulo III, denominado "Habitaciones para los Trabajadores" - de la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada; 16ava edición, que: "Es satisfactorio para la clase obrera constatar que ahora la acción ejecutiva, no sólo se apoya en la fuerza política sino en principios de la nueva ciencia social; siendo digna de mención la solución del Ejecutivo Federal, respecto a la conversión de las aportaciones patronales en un ahorro social de carácter reivindicatorio del proletariado, fundado en la ideología del artículo 123 constitucional".

"El capítulo habitacional, continúan expresando los catedráticos de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., ha sido reformado radicalmente, haciendo abstracción de arcaicos sistemas políticos - en que no se tomaba en cuenta las recomendaciones y estudios de quienes difundimos el nuevo derecho social, que nació en nuestra Constitución Política de 1917. Tan es así, que toda la Reforma se desenvuelve en torno de las soluciones que propusimos en la primera adición de nuestra obra "Nueva Ley Federal del Trabajo", que -- vió la luz pública el ocho de abril de 1970.

El excedente de doscientos habitantes pobladores de centros de trabajo, implica la obligación de reservar un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para la instalación de mercados públicos, edificios municipales y centros recreativos. Dicha obligación naturalmente recae sobre la o las personas empresariales. También existe la prohibición de crear en to-

do centro de trabajo, establecimientos de expendio de bebidas embriagantes, y de casas de juegos de azar, Esta disposición se encuentra reglamentada en la fracción XIII del precepto constitucional que en este momento analizamos.

Es indudable que en aquellos centros de trabajo en los que el número de habitantes es superior de doscientos, siempre debe existir una porción terráquea disponible para el establecimiento de comercios, centros recreativos e instalaciones municipales, supuesto que la mencionada cantidad de habitantes debe dar satisfacción a determinadas necesidades como son por ejemplo la adquisición de mercancías, comestibles, etc. Por otra parte es indispensable el ejercicio de la sana diversión en centros recreativos.

Las instalaciones municipales no pueden quedar fuera de ese presupuesto precisamente por ser las reguladoras de cualquier anomalía que en ese sector se presente.

La fracción XIV del mencionado artículo constitucional señala claramente a los empresarios como responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o del trabajo que ejecuten, y como resultado de esto obliga a los patronos a ejecutar el pago de indemnización ya sea por muerte o por incapacidad parcial o total del trabajador. Agrega la fracción XIV que la responsabilidad mencionada subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por medio de un intermediario.

La protección que esta fracción concede al trabajador es ex

tensiva para los que dependen económicamente de él, toda vez que - debido a una enfermedad o muerte, estos dependientes económicos del trabajador no quedan totalmente en el desamparo.

Compete al patrono la obligación de mantener en condiciones higiénicas y funcionales las instalaciones de su establecimiento.- Asimismo, adoptar las medidas necesarias y adecuadas para evitar y prevenir todo tipo de accidentes en el uso de máquinas, instrumentos de trabajo y materiales. A más de lo anterior, el trabajador - debe organizar el trabajo de una manera que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores. Esto es determinado por la fracción XV del artículo 123 constitucional.

El resultado lógico del descuido de las buenas condiciones- funcionales e higiénicas de las instalaciones de un negocio es la- oportunidad de que el trabajador adquiriera una enfermedad, que pue- de ser mínima o máxima, o el riesgo de que el trabajador sufra un- accidente, que puede dar como resultado inclusive la muerte.

La intención primordial de la fracción XV de nuestro precepto constitucional es evitar cualquier resultado negativo en mate-- ría de enfermedad, accidentes o muerte de cualquier persona que -- presta sus servicios a otra.

El derecho para coligarse en defensa de sus respectivos in- tereses, tanto trabajadores como empresarios, se consagra de una - manera clara en la fracción XVI del artículo que analizamos.

Es decir, tanto los obreros como los empresarios tienen el- derecho de formar o pertenecer a sindicatos, asociaciones profesiono

nales, etc.

Las huelgas y los paros son reconocidas como un derecho que compete tanto a los obreros como a los patrones, así se estatuye en la fracción XVII del artículo 123 constitucional.

La fracción XVIII establece que serán huelgas lícitas aquellas que 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 obligación 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. Huelgas ilícitas serán aquellas en las que la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando los huelguistas ataquen a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

La fracción XIX menciona los paros lícitos, diciendo que cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en límite estable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se considerará conforme al derecho como paro lícito.

Precisamente ante las juntas de Conciliación y Arbitraje deberán someterse los conflictos o las diferencias entre el capital y el trabajo. Existe en las juntas de Conciliación y Arbitraje un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, y uno del gobierno. Así lo establece la fracción XX, quien

además menciona que los conflictos entre los obreros y los patronos, deberán someterse y sujetarse a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje.

En aquel caso en el que el patrón se negará a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, en ese mismo momento debe darse por terminado el contrato de trabajo, y quedará obligado a cubrir una indemnización al trabajador con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que resulte del conflicto.

Si la negativa fuera de los obreros, el resultado será que se dé por terminado el contrato de trabajo. Así se reglamenta en la fracción XXI de nuestro multicitado artículo 123.

Dice la fracción XXII que en aquel caso en el que el patrón despida sin causa justificada a un trabajador, ya sea por haber tomado parte en una huelga lícita, por haber ingresado en un sindicato o en una asociación, aquél estará obligado, a selección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Tendrá el patrón obligación igual a la anterior cuando el obrero se retire del servicio por falta de providad por parte del patrono o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. Ahora bien, el patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares, que obren con consentimiento o con tolerancia de él.

Es verdaderamente frecuente que un patrón despida a uno o varios trabajadores por haber intervenido en una huelga, aún cuando és

tá haya sido considerada como lícita, y es por esa razón que la frac
ción XXII concede una verdadera importancia a la protección del tra-
bajador al imponer al patrono la obligación de cumplir con el contra-
to o por lo menos de indemnizar con tres meses de salario al trabaja-
dor que es sin duda la persona más afectada.

En cuanto a los créditos en favor de los trabajadores por el-
salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones,
tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concur-
so o de quiebra. Esto es de conformidad con la fracción XXIII que -
es la reguladora de este derecho para la clase trabajadora.

La adquisición de deudas por los trabajadores, a favor de sus
patronos, o por los familiares de los trabajadores, así como sus --
descendientes o asociados, tendrán como único responsable al propio
trabajador y en ningún caso y por ningún motivo podrán exigirse a -
los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas, por -
la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

A esto es a lo que se refiere la fracción XXIV, quien marca-
de una manera clara la relación crediticia entre el patrón que re--
presenta, generalmente, la figura del acreedor, y el trabajador, su
familia, sus dependientes o sus asociados, que constituyen la res--
ponsabilidad del propio trabajador, la figura del deudor.

La exigibilidad del pago de las deudas contraídas por el tra-
bajador o los suyos, será aplicable solamente al propio trabajador,
y en ningún caso a los demás. Igualmente queda prohibido al patrono
que concede un préstamo a un trabajador o los suyos exigir que aquél

realice el pago de dicha deuda, si ésta es por una cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

La fracción XXV declara como una generosa medida, que el servicio para la colocación de los trabajadores, debe ser gratuito para éstos, no importando que se efectúe por oficinas municipales, -- bolsas de trabajo, o bien por cualquier otra institución oficial o particular.

Es indispensable que la contratación laboral que se realice entre un mexicano y un empresario extranjero, se legalice por la autoridad municipal correspondiente, y que se vice por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se hará una clara especificación del sentido en que los gastos de repartición quedarán a cargo del empresario contratante. Esto se deriva del principio proteccionista que en favor de los trabajadores mexicanos establece la fracción XXVI de nuestro artículo constitucional en estudio.

La disposición anterior constituye una total protección para aquellos trabajadores que por algún motivo tengan que prestar sus servicios a empresarios extranjeros. Digno de mencionar resulta el hecho de que nuestro derecho ampare en una forma tan extensiva a -- aquellos nacionales que tengan que prestar sus servicios a empresarios extranjeros.

Por ser contrarias a las garantías proteccionistas laborales, quedarán nulas, aunque se encuentren expresadas en un contrato, las condiciones siguientes:

- a).- Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b).- Todas aquellas que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c).- Las que estipulen un plazo mayor de dos semanas para la percepción del jornal.
- d).- Las que señalen para efectuar el pago de salario un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda, -- hecha excepción de aquellos trabajadores que en esos -- centros realizan sus labores.
- e).- Las que entrañen obligación, directa o indirecta de hacer la adquisición de artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f).- Las que en concepto de multa, permitan retener al salario.
- g).- Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de la indemnización a que tenga derecho por accidentes del -- trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedirse de la obra.
- h).- Cualquier otra estipulación que represente la renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Surge tutelar y proteccionistamente la intervención de lo -- que dispone la fracción XXVII, misma que establece como nulas todas

aquellas condiciones que afecten de alguna manera, las garantías mí nimas o máximas que el derecho concede a los trabajadores, por considerar que es la clase trabajadora la que más protección debe tener, por su debilidad económica.

Es frecuente que los empresarios, con el fin de evitar que - los trabajadores puedan adquirir o exigir un derecho que les pertenece por el solo hecho de prestar sus servicios en una determinada- empresa, obligan al obrero a que por escrito manifieste su renuncia hacia determinados derechos que la ley concede, y es precisamen te por ese presupuesto que el derecho nulifica todas aquellas disposiciones, no importando que se encuentren por escrito, que den como resultado la renuncia de un derecho por parte de un trabajador, - - quien por su necesidad de supervivencia, acepta, con tal de conservar su trabajo, cualquier condición que la propia empresa le imponga. Tal es el caso de los incisos mencionados con anterioridad.

Se establece en la fracción XXVIII, que serán las leyes quie nes determinen los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, inembargables y que sí serán -- transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

La fracción XXIX considera de utilidad pública la expedición de la ley del Seguro Social, misma que comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo y accidentes y otras con fines análogos.

También de utilidad social podrían ser consideradas las coo-

perativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados. Esto es de conformidad con lo establecido por la fracción XXX de nuestro multicitado artículo.

Las cooperativas que actúan con la finalidad de proporcionar casas baratas e higiénicas a los trabajadores son de gran importancia social, toda vez que a más de ayudar de una manera generosa a los económicamente débiles, para la adquisición de una propiedad que lógicamente ampliará su patrimonio, contribuye de una manera directa, a solucionar el problema habitacional de nuestro país.

La fracción XXXI delimita al competencia de las autoridades para conocer de los conflictos laborales, diciendo que 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 la autoridad federal, cualquier asunto relativo a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarrera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; asimismo todas aquellas empresas que actúen 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 contratos que a más de ser colectivos, hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa correspondan a los patro

nos en la forma y términos que fije la ley respectiva.

APARTADO "B".- Este aparato regula las relaciones laborales entre el propio estado y los servidores de él.

Este apartado contiene derechos sociales exclusivos para la burocracia.

La fracción I del apartado "B" del propio artículo 123 de nuestro código supremo, establece la jornada máxima de ocho horas en el trabajo diurno; y siete horas en el nocturno, agregando que las que las que excedan serán consideradas como extraordinarias y que por tal motivo deberán ser pagadas con un ciento por ciento -- más de la remuneración fijada por el servicio ordinario. Y aún más, complementa diciendo que el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Al igual que para los demás individuos que prestan sus servicios a otra u otras personas, la ley establece para los burócratas por medio de la jornada máxima de trabajo, una protección para la salud y el bienestar.

Los burócratas, al igual que los trabajadores en general -- tienen derecho a un descanso semanal, el cual será con goce de salario íntegro. La fracción II del apartado en estudio, establece -- que por cada seis días de trabajo, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso, cuando menos, y que este día de descanso será pagado totalmente.

Se concede a los burócratas por medio de la fracción III -- del apartado "B", un período de vacaciones que nunca será menor de

veinte días por año.

Resulta notoria la diferencia que existe entre las vacaciones que se conceden a los trabajadores en general y las que se conceden a los trabajadores del Estado, toda vez que a los primeros - de conformidad con lo dispuesto por el artículo 76 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, tienen derecho a un período vacacional pagado de mínimo seis días por año y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, a diferencia de los servidores del Estado que tienen derecho a un período vacacional de veinte días por año.

Respecto a los salarios de los burócratas, la fracción IV - estatuye que serán fijados en los presupuestos respectivos, sin -- que su cuantía pueda ser disminuída durante la vigencia de éstos.- Por otra parte declara dicha fracción que por ningún motivo ni en ningún caso podrá ser inferior al mínimo para los trabajadores en general, el salario de los burócratas.

A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo, dice la fracción V del apartado "B".

Esta fracción es sin lugar a dudas una muestra de que no solamente resulta competente para el desempeño de un determinado trabajo el hombre, sino que también la capacidad de la mujer se encuentra en igualdad, y que por tal motivo sería injusto tanto para unos como para otras el diferente salario por causa de consideración al sexo.

Los embargos, retenciones, descuentos y deducciones, sólo -

podrán hacerse, en los casos previstos por las leyes. Fracción VI - del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

La forma de llevar a cabo la designación del personal se hará mediante sistemas que de una manera clara permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. Esto lo resuelve así - la fracción VII del apartado "B".

Las aptitudes y los conocimientos de los aspirantes como es- natural varían, y por tal motivo resulta necesario hacer una elec- ción para instalar lo más adecuadamente posible el personal obrero- o trabajador que a determinadas dependencias del Estado vaya a pre tar sus servicios.

Ahora bien, para efectos de ascenso, la fracción VIII del su sodicho apartado "B", resuelve de la siguiente manera: gozarán de - derecho de escalafón, aptitudes y antigüedad todos y cada uno de -- los trabajadores, quienes deberán demostrar sus conocimientos para- que se les otorgue un ascenso.

Dice la fracción IX, que será precisamente la Ley quien fije los casos en que los trabajadores serán despedidos o cesados por -- causa justificada. Agregando que en caso de separación injustifica- da, el propio trabajador tendrá derecho a optar por la reinstala- - ción de su trabajo, o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. Igualmente en los casos de supresión de pla zas, los obreros que resultaren afectados tendrán derecho de que se les otorgue otra equivalente a la suprimida, o bien a la indeminiza ción de ley.

En aquellos casos en que un trabajador es separado en forma injustificada, una vez que ante las autoridades competentes demuestre tal caso, tendrá derecho ese trabajador a que se le reinstale en el puesto que antes ocupaba o bien que se otorgue un trabajo que resulte equivalente al que antes de ser separado o despedido, en forma injustificada, desempeñaba. A más de lo anterior, si por algún motivo el trabajador no puede o no quiere aceptar la reinstalación en aquellos casos de despido injustificado, adquiere en ese momento, él derecho a que se le indemnice de acuerdo con lo que fije la propia ley.

La ley concede a los servidores del Estado, cuando se violen de una manera general y sistemática, los derechos que este artículo les consagra, 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. También se les concede a dichos servidores, el derecho de asociación para efectuar la defensa de sus intereses comunes.

Esto representa una garantía para los intereses de los trabajadores del Estado, toda vez que como es de pensarse existen problemas que afectan a varios de los trabajadores, y es en ese momento cuando pueden hacer valer sus derechos de acuerdo con la facultad que les concede el artículo que ahora analizamos. Esto se encuentra establecido en la fracción X del apartado "B" regulador de los servidores del Estado.

Para los servidores del Estado, la seguridad social se orga-

niza de la siguiente manera, según la fracción XI del apartado "B" de nuestro artículo 123 constitucional:

a).- Se cubrirá por parte del Estado todo tipo de accidentes y enfermedades profesionales, asimismo, las enfermedades no profesionales y la maternidad, la jubilación, la invalidez, así como la vejez y la muerte.

b).- La conservación del derecho del trabajo, en caso de accidente o enfermedad, será por el tiempo que determine la ley.

Esto indica que antes de suplir a un trabajador enfermo o accidentado, debe conocerse el grado de afección que posee, pues en algunos casos el accidente en sí puede resultar aparatoso pero de consecuencias legieras, de igual forma que una enfermedad y resultaría injusto que se despidiera, sin conocer realmente el grado de afección, a un trabajador que en el ejercicio de su trabajo resultara accidentado o enfermo. Es por eso que el inciso "b" de la fracción XI del apartado "B" del artículo 123, indica que será la propia ley quien determine el tiempo a que es merecedor un trabajador, de conservar el derecho al trabajo en caso de accidente o enfermedad.

c).- Como una medida saludable para las mujeres se establece en este inciso que deberá concedérseles 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, se les deberá conceder un par de descansos extraordinarios por día y serán de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

Se les concederá también, asistencia médica y obstétrica, así

como medicinas, ayuda para la lactancia y servicio de guardería infantil.

d).- Al igual que el trabajador, los familiares de él tendrán derecho a asistencia médica y medicina y esto será de acuerdo con la proposición de proporción que determine la ley.

Esto manifiesta que no sólo los menores o recién nacidos -- tienen derecho a asistencia médica y medicinas, toda vez que el -- presente inciso determina que los familiares del trabajador tendrán este derecho, y naturalmente sus familiares pueden variar en edades. Esto constituye una ayuda a la solución del problema de manter en buena salud tanto a los trabajadores como a sus familiares.

e).- El establecimiento de tiendas para que los trabajado-- res que deseen adquirir mercancías, lo hagan en forma más económicamente y de esta forma se beneficien tanto los trabajadores como su familia. Es importante mencionar que el Estado ha creado centros vacacionales de recuperación para que de una manera sana y en compañía de sus familiares, los trabajadores recuperen parte de las energías perdidas en sus labores.

f).- El Estado proporciona a sus trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento, tal es el caso de los multifamiliares -- "Miguel Alemán" y "Benito Juárez", a más de otros.

Y no sólo eso, sino que de acuerdo con los programas previamente aprobados, también se conceden habitaciones en venta que lógicamente favorecen desde cualquier punto de vista a sus adquirientes o sea los trabajadores.

La forma de dar solución a los conflictos individuales colectivos o intersindicales, será frente al Tribunal Federal de Conci--liación y Arbitraje que está integrado según lo tiene previsto la - ley reglamentaria.

Es precisamente ante este tribunal donde deben darse fin a - los conflictos que surjan entre los trabajadores del estado y él -- mismo; y dicho tribunal tiene facultades para resolver cualquier -- controversia que se sucite entre los trabajadores y el Estado, se-- gún lo afirma la fracción XIII del apartado "B".

Ahora bien, los conflictos entre el Poder Judicial de la fe--deración y sus servidores, serán resueltos por el pleno de la supre--ma Corte de Justicia de la Nación.

Por lo que se refiere a los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio-- exterior, se regirán por sus propias leyes, según lo establece la - fracción XIII del propio apartado "B".

Los cargos que serán considerados de confianza, los determi--nará la propia ley, pues así lo dispone la fracción XIV de nuestro-- artículo en estudio. Las personas que desempeñen dichos cargos, disfrutarán de las medidas de protección al salario, y no sólo eso, si no que gozarán de las medidas de seguridad social.

C A P I T U L O I I I

O B L I G A C I O N E S D E L O S T R A B A J A D O R E S Y P A T R O N E S

- A).- De las obligaciones en general.
- B).- División, fuente y sujetos de las obligaciones.
- C).- Obligaciones de los trabajadores.
- d).- Obligaciones de los patronos.

DE LAS OBLIGACIONES EN GENERAL.


DEFINICION DE OBLIGACION.- "Tradicionalmente se ha definido la obligación como el vínculo jurídico por virtud del cual una persona denominada deudor se encuentra constreñida jurídicamente a ejecutar algo en favor de otra persona llamada acreedor" (24).

De la definición anterior, podemos desprender nuestra relación laboral, pues sabido es que el patrón tiene la facultad de exigir una obligación al trabajador, quien a su vez, en forma recíproca, está facultado para exigir al patrón obligaciones tales como el pago de salario, atención médica, etc., etc.,

Podemos ejemplificar a grandes rasgos lo que es una obligación en materia laboral; un trabajador al ser contratado por un empresario, para realizar alguna actividad definida, tiene la obligación de ejecutarla en forma honrada y competente.

Ahora bien, claro está que hablar de obligaciones sin hacer alusión a derechos, sería por decirlo así, imposible, pues su relación resulta inquebrantable.

Volviendo al ejemplo, podemos agregar que en la relación laboral existen tanto derechos como obligaciones para ambas personas, de tal forma que el empresario se encuentra facultado para exigir el cumplimiento de la obligación laboral a cargo del trabajador, pero se encuentra obligado también a satisfacer el pago justo y las -

(24) Manual de Derecho Civil y Comercial, traducción de Santiago Sentís M. Edic. Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1955. Francesco Messineo. 

demás condiciones de trabajo al obrero. También a grandes razgos podemos expresar que el trabajador posee derechos y obligaciones, pues sin duda afirmamos que si bien al ser contratado por su empresario, está obligado y prestar determinados servicios, posee también derechos que lo facultan para hacer valer sus garantías laborales, estos derechos y obligaciones, naturalmente se encuentran regulados, por lo que podemos llamarlo la derivación del artículo 123 constitucional: "La Ley Federal del Trabajo".

DEFINICION ETIMOLOGICA DE OBLIGACION.

Obligación.- Viene de Obligato-Onis, que a su vez se deriva de Ob y Ligare, que significa atar. La palabra obligación fue de uso tardío en el lenguaje jurídico-romano; en el Derecho clásico no encontramos un concepto homogéneo de obligación; la definición de obligación es de origen postclásico y es la que sigue:

"OBLIGATIO EST IURIS VINVULUM QUO NECESSITATE ADSTRINGIMUR - ALICUIUS SOVENDAE REI, SECUNDUM NOSTRAE CIVITATIS IURA". "LA OBLIGACION ES EL VINCULO QUE NOS CONSTRIÑE EN LA NECESIDAD DE PAGAR UNA COSA, SEGUN EL DERECHO DE NUESTRA CIUDAD". (25)

La obligación crea un lazo que supone dos sujetos: uno activo y otro pasivo, el primero sujeta en una cuerda media al segundo, adquiriendo cierta ventaja; la persona ligada, sujeta, es el de "De

(25) Compendio de Derecho Romano.- Conforme a los programas de la Fac. de Derecho de la U.N.A.M.- Edit. PAX MEXICO.- Librería Cesarman, S.A. Méx. 1966.- Bialostosky y Bravo Gonzáles.

bitor o Reus", la otra es el "Creditor" de "Credere", confía en -- que se le prestará la debida conducta. El vínculo es un lazo de de recho, es decir, que la ley pone a disposición del acreedor medios coactivos para que el deudor le preste la conducta debida.

El "Debitum" u objeto de la obligación consiste en la con-- ducta que el deudor debe prestar al acreedor y puede consistir en-- dar, hacer o prestar y por extensión en una abstención en un no ha cer o tolerar.

DIVISION DE LAS OBLIGACIONES.

OBLIGACIONES UNILATERALES Y SINALAGMATICAS.- En las primeras el deber está a cargo de una sola de las partes y fueron las que - primero existieron.

En las sinalagmáticas ambas partes tienen deberes recíproca mente y se subdividen en sinalagmáticas imperfectas, cuando produ-- cen deberes para una de las partes y eventualmente pueden producir para la otra, y sinalagmáticamente perfectas, cuando hay deberes y derechos para ambas partes.

OBLIGACIONES DIVISIBLES Y OBLIGACIONES INDIVISIBLES.

Son divisibles cuando la prestación es de tal naturaleza que se puede ejecutar en partes sin alterar su esencia, en el caso con trario son indivisibles.

OBLIGACIONES GENERICAS Y OBLIGACIONES ESPECIFICAS.-

Genéricas son aquellas cuyo objeto se halla determinado por el género a que él mismo pertenece; específicas cuando el deudor -

debe un objeto individualmente determinado.

OBLIGACIONES DE "STRICTI IURIS" Y OBLIGACIONES "BONAE FIDEI".

En las primeras el deudor está obligado a lo contratado sin- que razones de justicia o de equidad puedan agravar o atenuar el -- contenido de su deber, no así en las segundas, en las que sí entran razones o consideraciones.

OBLIGACIONES CIVILES Y OBLIGACIONES NATURALES.

En la civil, el acreedor puede valerse de una acción, en el- caso de incumplimiento del deudor, no así en la natural, que está - desprovista de acción, aunque no de consecuencias jurídicas; su cum plimiento es válido y no da lugar a la "Condictio Indebite"; puede- garantizarse su cumplimiento con garantía real o personal; puede -- ser objeto de novación y puede compensarse.

FUENTE DE LAS OBLIGACIONES.

Según la mayoría de los autores sostienen que en un princi-- pio sólo hubo obligación penal y la responsabilidad nacida "EX DE-- LICTO" es la fuente primogenia y originaria. La obligación se con-- vierte en patrimonial -Civil- cuando se establece que sólo a falta- de pago pudiese el poseedor del derecho resarsirse en vía ejecutiva sobre la persona de deudor. Momento crucial es la promulgación de - la ley "POETELIA PAPIRIA" que marca el nacimiento de la obligación- moderna.

OBJETOS DE LAS OBLIGACIONES.

Al hacer el análisis de lo que es una obligación, vimos que surgían dos personas: el acreedor y el deudor. Estas deben tener - capacidad para obligarse; se dice que la capacidad es la regla, la incapacidad es la excepción y es establecida en cada caso por la - ley. Por lo que respecta a la pluralidad de sujetos activos y pasivos, podemos afirmar que normalmente aparecen un deudor y un acreedor, pero es factible que haga su aparición dos o más acreedores, - o bien dos o más deudores.

Pasemos ahora a las "OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES"

Como ha quedado acentado, un número determinado de vínculos jurídicos, son de tipo individual. Ahora veremos el caso en el que la obligación pertenece al trabajador y el derecho a la persona -- del patrón.

Los deberes previos del trabajador son:

Exámen médico obligatorio en los términos del Reglamento de Higiene, que tiene por objeto determinar el estado de salud del -- trabajador. Resulta importante el certificado de salud pues sirve de base para proporcionar un trabajo apropiado y para investigar - los resultados de las causas externas que provocan los riesgos profesionales.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 134 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, son obligaciones de los trabajadores, las

que a continuación expresamos:

Cumplir adecuadamente con las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.

Realizar y cumplir con todas y cada una de las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes así como aquellas que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores, así como las condiciones higiénicas, deben ser constantemente supervisadas por la autoridad competente para que en ningún caso queden excentos los propios trabajadores, de las condiciones proteccionistas que la ley concede. Ahora bien, es indispensable que los trabajadores cumplan con la obligación de observar esas medidas preventivas higiénicas pues de la forma contraria, a más de causarse un daño personal, pueden causar graves problemas a los empresarios.

En forma adecuada y bajo la dirección del patrón o de sus representantes, desempeñar el servicio. O sea, es obligación del trabajador someterse incondicionalmente a las órdenes de patrón o de sus representantes, para realizar conforme a las instrucciones que se le den, el servicio para el cual fue contratado.

Llevar a cabo la ejecución del trabajo con la intensidad, esmero y cuidado que sea necesario. A más de realizar un determinado servicio en un determinado tiempo y lugar, es otra de las obligaciones que el trabajador debe cumplir. La realización de un servicio en un lugar determinado, debe ser convenida por ambas partes con anterioridad a su ejecución. Lo anterior es aplicable no solamente en

lo relativo a la determinación del lugar sino que también en lo que se refiere a tiempo y forma.

También es obligación del trabajador, el dar aviso al patrón, salvo en aquellos casos de fuerza mayor o caso fortuito de las causas justificadas que le impiden concurrir a su trabajo.

Esta obligación que el trabajador tiene, concede al patrón - la oportunidad de efectuar las medidas necesarias para realizar su producción en una forma que aún ausente el trabajador no se obtengan resultados negativos. El trabajador que por causa justificada - falte a sus labores, siempre que lo acredite, no puede ser separado por ese hecho, pues sería un despido injustificado.

Sabido es que para la realización de determinados trabajos - es indispensable el empleo o auxilio de útiles e instrumentos materiales que permitan ejecutarlos; el trabajador tiene la obligación de conservarlos en buen estado, pero es indudable que por el mismo - uso, dichos instrumentos sufran desgastes y deterioros, por lo que - respecta a la ley, ésta exime de responsabilidad a los trabajadores a este respecto, y no sólo eso, sino que la propia ley justifica el desgaste o la destrucción ocasionados tanto por caso fortuito y - fuerza mayor, como por mala calidad o defectuosa construcción.

Es deber de los trabajadores observar durante su servicio, - buena costumbres y modales.

Otra de las obligaciones de los trabajadores, es prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, así por ejemplo cuando por siniestro riesgo inminente peligren las personas o los intere--

ses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

Como una medida protectora de la salud de los trabajadores, se obliga a éstos al sometimiento de los reconocimientos médicos -- previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento para comprobar que no padecen alguna enfermedad contagiosa.

Además de esta obligación de los trabajadores, existe aquella de que en cuanto los obreros tengan conocimiento de que padecen alguna enfermedad contagiosa, deben dar aviso al patrón para que éste ejecute las medidas protectoras necesarias, tanto para el obrero que padezca la enfermedad como para preservar de algún contagio a los demás.

Ahora bien, la ley con el propósito de evitar daños o perjuicios tanto a los patrones como a los trabajadores, impone a éstos la obligación de comunicar a aquellos o a sus representantes cualquier deficiencia que adviertan.

Es obligación de los trabajadores guardar o reservar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de todos aquellos asuntos de orden administrativo reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

El cumplimiento de las obligaciones que se imponen a los trabajadores, justifica más claramente las exigencias que éstos hagan de las prestaciones que les concede su contrato de trabajo o que se

deriven de sus relaciones laborales o bien de la propia ley.

Es decir que para la exigencia más fluida de las prestaciones a que son merecedores los trabajadores, es indispensable que éstos cumplan con todas y cada una de las obligaciones que les competen.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

De conformidad con lo establecido por el artículo 132 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, son obligaciones de los patrones.

Llevar a cabo el cumplimiento de las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

El cumplimiento de esta disposición, da como resultado una mejor relación laboral, toda vez que esas disposiciones deben contener una regulación de garantías y prestaciones para ambas partes.

También es obligación de los empresarios efectuar el pago de los salarios e indemnizaciones a sus trabajadores, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

Cuando los trabajadores no se comprometan a usar herramienta propia, será obligación de los patrones proporcionar en forma oportuna útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan pronto como dejen de ser eficientes. Por otra parte, se establece que el patrón no podrá de ninguna manera exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

En aquellos casos en que el trabajador haga uso de su propia herramienta, el patrón tendrá la obligación de proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo siempre que deban permanecer en el lugar donde se prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro.

Por lo que respecta al registro de instrumentos o útiles de trabajo, deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

Ahora bien, en las casas comerciales, oficinas, hoteles restaurantes y otros centros de trabajo análogos, el patrón tiene la obligación de mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores. Esta disposición regirá también a los establecimientos industriales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

La forma de trato a los trabajadores es muy importante y -- por tal motivo la ley obliga a los patrones a guardar a los trabajadores la debida consideración y a realizar la abstención del maltrato tanto de palabra, como de obra.

La ley considera como obligación para los patrones, hacer la expedición de una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, dicha expedición de constancia deberá hacerse cada quince días y a solicitud de los trabajadores.

También la expedición de una constancia escrita relativa a los servicios de un trabajador, cuando éste lo solicite o se separe de la empresa, será obligación de los patrones de acuerdo con -

lo establecido por la ley laboral. La expedición debe hacerse dentro del término de tres días contados a partir de el momento en que se solicite por el trabajador.

Naturalmente que los trabajadores como integrantes de la sociedad tienen obligación de ejercer en determinados momentos, la --elección popular, el servicio censal, el servicio de jurados, etc., etc. y es por esta razón que la ley impone como obligación a los patrones el conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ejercer el voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios antes mencionados.

Siempre que no sea perjudicial a la buena marcha del establecimiento, el patrón tendrá la obligación de permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o de su Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores no sea exageradamente grande, ni perjudicial para la empresa.

El tiempo que se pierda, podrá ser descontado al trabajador, a no ser que éste lo compense con un tiempo igual al efectivo.

Cuando la comisión sea permanente, el trabajador tendrá derecho a volver a ocupar el puesto que ocupaba anteriormente, y a más de eso, conservará todos sus derechos, siempre y cuando el regreso a su trabajo no sea en un tiempo mayor a seis años.

Todas aquellas personas que queden como substitutos, tendrán el carácter de interinos, y serán considerados como de planta después de seis años.

Otra de las obligaciones de los patrones es poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo así como de -- los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos -- de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse, de tal forma que los trabajadores interesados en un puesto superior, pueden tener preferencia sobre los demás aspirantes -- extraños.

Una obligación muy importante es la que el patrón tiene de acuerdo con lo que dispone el artículo 123 constitucional. Esa -- obligación es la de sostener y establecer las escuelas de acuerdo con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

Para lograr la alfabetización de los trabajadores la ley impone a los patrones la obligación de colaborar tanto con las autoridades del trabajo, como con las de Educación. Esta medida representa un adelanto cultural no sólo para los trabajadores, sino para la nación en sí, toda vez que por medio de sus campañas de alfabetización el propio estado ha tratado de cubrir en todos los medios, pero en forma especial en los económicamente débiles, la enseñanza mínima o elemental.

También en materia educativa, se impone a los patrones la obligación de hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien trabajadores o menos de mil, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros de uno de sus tra-

bajadores, o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Lógicamente en algunas empresas el número de trabajadores será mayor de mil, por lo que la ley exige a los patrones el sostenimiento de tres becarios en las condiciones antes mencionadas. Por lo que respecta a la cancelación de una beca, diremos que procederá cuando el becario sea reprobado o bien cuando éste observe mala conducta; pero indudablemente que en estos casos, será substituído por otro. En cuanto a los becarios que hayan terminado sus estudios tienen la obligación de prestar sus servicios, durante un año por lo menos, al patrón que les hubiese becado.

La organización permanente o periódica de cursos de enseñanza y capacitación profesional o bien de adiestramiento para los trabajadores, es otra de las obligaciones que tienen los patrones.

Estas organizaciones deberán funcionar de acuerdo con los planes y programas, que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, dando informe a ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de los Estados, territorios y Distrito Federal, quienes vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

Tanto las fábricas, talleres, oficinas y demás centros en que deben ejecutarse los trabajos, deben poseer instalaciones que se encuentren de acuerdo con los principios de higiene y seguridad, pues resulta indispensable para poder evitar cualquier contraproducción a la salud de los trabajadores. La obligación de efectuar -

Las instalaciones y conservarlas en forma funcional, compete a los propios patronos o empresarios. Es obligación de los patronos, - - adoptar cualquier procedimiento adecuado para evitar perjuicios al trabajador.

Asimismo, observar las medidas adecuadas y las que fijen -- las leyes, para prevenir accidentes tanto en el uso de maquinarias e instrumentos, como materiales de trabajo, y disponer siempre de los medicamentos y materiales de curación indispensables, a juicio de las autoridades, para que de una manera eficaz, se lleven a cabo los primeros auxilios, debiendo dar parte inmediatamente que -- sea posible, a la autoridad competente.

Es para los trabajadores una garantía que los patronos les proporcionen los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o bien cuando exista peligro de epidemia.

En todos los establecimientos, las reglas de seguridad e higiene deben fijarse en un lugar visible, para que puedan ser fácilmente asimilados por los trabajadores.

Para todos aquellos casos en los que la población fija de - un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, es - - obligación de los empresarios reservar un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados, edificios para los servicios municipales y centros de recreo. Es - indispensable que dicho centro se encuentre a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

Los empresarios también tienen la obligación de proporcionar a los sindicatos, si es que éstos así lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local para que se instale en él las oficinas, cobrando renta correspondiente. En el caso de que no se tenga un local que pueda ocuparse para ese fin, podrá suplirse con cualquiera de los asignados para el alojamiento de los trabajadores.

Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas es otra de las obligaciones que corresponden a los patronos, así como las de caja de ahorro y las que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 110 fracciones IV y VI de la Ley Federal del Trabajo.

Compete igualmente a los patronos la obligación de permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en sus establecimientos para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo, así como proporcionar informes indispensables, cuando lo necesiten. Se concede a los empresarios la facultad de exigir a los inspectores o comisionados tanto las credenciales que los identifiquen como las instrucciones que tengan.

La contribución al fomento de las actividades culturales y de deporte es otra de las obligaciones de los patronos, y no sólo eso, sino proporcionalmente darles equipos y útiles indispensables.

Todas y cada una de las obligaciones mencionadas deben cumplirse en forma regular, y en el caso contrario, la ley establece los medios necesarios para hacerlas cumplir, ya sea en la vía admi-

nistrativa, o bien en la Jurisdiccional ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

BIBLIOTECA CENTRAL
M. N. A. M.

C A P I T U L O IV

PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

- A).- Prohibiciones de los trabajadores.
- B).- Prohibiciones de los patronos.

PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 135 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, queda prohibido a los trabajadores:

Realizar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceras personas así como la de los establecimientos de trabajo. Esta prohibición tiene por finalidad proteger tanto el trabajador como a la empresa, pues sabido es que la ejecución de actos peligrosos por lo general da resultados que son lamentables.

Por ningún motivo se permite al trabajador faltar a sus labores, salvo en aquellos casos en que exista una causa justificada, o bien un permiso del patrón. De tal forma que constituye una prohibición para el trabajador la inasistencia a sus labores sin causa justificada o sin el permiso debido.

Otra prohibición para los trabajadores es hacer la substracción de materia prima o elaborada, así como de los instrumentos de trabajo. Esta disposición constituye una protección para el trabajador en el sentido de que al no efectuar la substracción de los artículos mencionados, jamás podría imputarsele por alguna falta delictiva a ese respecto.

Existe también como prohibición para los trabajadores hacer presencia en los centros de trabajo en estado de embriaguez. Esto es sin duda para evitar tanto los accidentes de trabajo por la reducción de facultades que ese estado produce, como por el respeto que a un centro de trabajo debe guardarse.

En aquellos casos en los que el trabajador deba hacer uso de algún narcótico o droga enervante por prescripción médica, deberá hacerlo del conocimiento de su patrón para que así se justifique dicho consumo, pues queda prohibido a los trabajadores hacer la prestación de sus servicios bajo la influencia de drogas, enervantes o narcóticos.

Queda prohibido a los trabajadores la portación de armas, sin importar la clase, durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Quedan exceptuados de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

También queda prohibido a los trabajadores efectuar la suspensión de labores sin autorización del patrón. Es decir que para efectuar la suspensión de labores es indispensable que el propio patrón otorgue su consentimiento al respecto.

Por ningún motivo se permite a los trabajadores llevar a cabo colectas dentro del establecimiento o centro de trabajo. Esta disposición representa una protección para el salario de los trabajadores, toda vez que en la mayoría de los centros de trabajo, los obreros tienen el salario mínimo, y éste se considera que exclusivamente cubre las necesidades del propio trabajador y su familia.

Existe la prohibición para los trabajadores de hacer uso de las herramientas suministradas por el patrón, para objeto distinto a aquél a que están destinadas. A este respecto se considera que las herramientas, como es natural, sufren un cierto desgaste y que-

resultaría impropio que el patrono fuera quien tuviera que reponer las, ahora bien, si esas herramientas son utilizadas por los trabajadores para el objeto que el patrón indique, es indudable que será obligación exclusiva de éste hacer la reparación o reposición - pertinente.

Llevar a cabo cualquier clase de propaganda, en las horas - de trabajo, dentro de los establecimientos de trabajo es otra de - las prohibiciones de los trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 123 de nuestra Constitución, en su fracción II del apartado "A", diremos que quedan prohibidas, para las mujeres en general y para los jóvenes - menores de dieciseis años, todas aquellas labores insalubres o peligrosas. Y no sólo eso, sino que a ambos se les prohíbe el trabajo nocturno industrial.

PROHIBICIONES DE LOS PATRONES.

El artículo 133 de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece como prohibiciones para los patronos las siguientes:

Manifestar su negación de aceptación de trabajadores por razón de edad.

Queda prohibido a los patronos exigir que sus trabajadores - compren en lugar o tienda determinada sus artículos de consumo.

También es prohibición para los patronos, aceptar o exigir - dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que sea referente a -

las condiciones de éste.

Se prohíbe a los patronos que exijan u obliguen a los trabajadores a votar por determinada candidatura, así como a que se retiren o afilien a un sindicato.

Sería negativo para los trabajadores que los patrones intervinieran en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, y es por eso que la ley establece como prohibición para los patronos ese tipo de intervención.

La autorización y ejecución de colectas o suscripción en los establecimientos y lugares prohibidos es otra de las prohibiciones que compete a los empresarios.

Es prohibición para los patronos realizar cualquier acto -- que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorga la -- ley.

Queda establecida como prohibición para los patronos, la -- realización de cualquier tipo de propaganda política o religiosa -- dentro del establecimiento o centro de trabajo.

Existe en el medio laboral, la prohibición para los patro-- nos de hacer uso del sistema de poner en el "índice" a los trabajadores que se separen o sean seperados del trabajo para que no se -- les vuelva a dar ocupación. Esta prohibición es una medida protec-- tora para el obrero o trabajador, puesto que el trabajo constituye la única forma de subsistencia para la clase económicamente débil.

La portación de armas en el interior de los establecimien-- tos ubicados dentro de las poblaciones constituye un verdadero pe--

ligro, tanto para los trabajadores, como para terceras personas y patrones, y es por ese motivo que a éstos se les prohíbe hacer la portación de armas dentro de los establecimientos de trabajo.

También a los empresarios se les prohíbe presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Con gran tino en su comentario, el Dr. Alberto Trueba Urbina insiste en que ciertas prohibiciones son "letra muerta". Tal es el caso de aquellos trabajadores que al ser separados de su trabajo son puestos en el "índice". "La ley ha sido inocua para garantizar el derecho de los trabajadores frente a la prohibición patronal de ponerlos en el índice; pero más que una política administrativa auténticamente tutelar de los trabajadores, podría evitarse - que se les ponga en el índice, imponiendo fuertes sanciones a los patrones que lo hagan y valiéndose no de una prueba fehaciente que nunca se podría obtener, sino de indicios o presunciones" (26).

(26) ALBERTO TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1970.

C A P I T U L O V

TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO LABORAL

- A).- Aportación social de la Teoría Integral.
- B).- Estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador.
- c).- Tutelaje de la ley para los trabajadores frente a sus explotadores.

TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO LABORAL.

Con gran capacidad intelectual, dos grandes juristas como - lo son Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, realizaron mi nuciosos estudios sobre la "Teoría Integral del Derecho del Trabajo y la Previsión Social", no como una aportación científica, sino como una revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación de la Primera Guerra Mundial en 1918 y firma del tratado de paz de Versalles de - - 1919.

En las relaciones de máximo precepto cuyas bases integran - los principios revolucionarios de nuestro derecho del trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionis ta y reivindicadora a la luz de la Teoría Integral, la cual en for ma resumida exponemos a continuación: (27)

1o.- "La Teoría Integral divulga el contenido del artículo- 123 constitucional, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identi fica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el prime ro parte de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni privado".

2o.- "Nuestro derecho del trabajo, a partir del primero de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del -- trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucio-

(27) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA. Nueva Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.

nal que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todoaquél que preste un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados" o "dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio, son contratos de trabajo. La Nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la ley anterior".

3o.- "El derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicadoras que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista".

4o.- "Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el poder judicial federal, están obligados a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (Art. 107, fracción II de la constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera".

5o.- "Como los poderes políticos son ineficaces para reali-

zar la reivindicación de los derechos del proletariado, en el ejercicio del artículo 123 constitucional que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre".

La Teoría Integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 -precepto revolucionario- y de sus leyes reglamentarias -productos de la democracia capitalista- sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país".

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- Es de suma importancia mencionar que el derecho - laboral ha tenido avances enormes, los cuales se manifiestan a través de las diversas etapas históricas. Esos avances constituyen, - sin lugar a duda, un verdadero cúmulo de beneficios y garantías, - que robustecen de una manera general a la clase económicamente débil, o sea a la trabajadora.

SEGUNDA.- Dichos avances se han logrado de una manera lenta, toda vez que la obtención positiva de cualquier supuesto no es cosa sencilla, sino que por el contrario, es de lucha y esfuerzo.

TERCERA.- La regulación entre la prestación y la obtención- de servicios, se encuentra en las disposiciones legales tanto de -- nuestra Carta Magna, como de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- Ahora bien, por lo que a los nuevos derechos laborales se refiere, se puede afirmar que son la manifestación más clara de la evolución de nuestro derecho laboral.

Lo anteriormente expuesto, permite observar que se tiende a dar a la clase trabajadora una mayor protección en todos sentidos.

QUINTA.- El cumplimiento adecuado de las obligaciones, tanto por parte de los trabajadores como de los patrones, da como resultado una justa y correcta relación laboral.

SEXTA.- El derecho a ejercer la acción laboral ante las autoridades competentes, se funda en el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones.

SEPTIMA.- Las prohibiciones que la ley impone a los trabajadores y patrones, son con el fin esencial de realizar un mejor - - equilibrio dentro de la relación laboral.

OCTAVA.- La ley, expresando su carácter tutelar y proteccionista, impone en la relación laboral prohibiciones, mismas que de una forma u otra atañen tanto a los trabajadores como a los patrones.

NOVENA.- Sabido es que la Teoría Integral divulga el contenido del artículo 123 constitucional, cuya grandiosidad identifica al derecho del trabajo con el derecho social.

DECIMA.- A partir del primero de mayo de 1917, nuestro derecho laboral es tutelar, reivindicatorio, dignificativo y proteccionista de la clase económicamente débil.

DECIMA PRIMERA.- Debe expresarse que tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben tutelar y proteger a los propios trabajadores.

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

Bialostosky Sara y Bravo González Agustín.- Compendio de Derecho Romano. Conforme a los programas de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M.- Editorial Pax-México.- Librería C. Cesarman S.A. México, 1966.

Bodenheimer Edgar.- Teoría del Derecho. Colección Popular. Fondo de Cultura Económica.- México-Buenos Aires.

Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero. Cuarta Edición aumentada y corregida. Talleres Gráficos Ers. México, 1964.

Merino Ramos Raúl.- Revista Mexicana del Trabajo. No. 2, Tomo -- XVII. Abril, mayo y junio de 1970. Organó oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, D.F.

Raluy Poudevida.- Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Tercera edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.

Rojina Villegas Rafael.- Compendio de Derecho Civil III. Teoría-General de las Obligaciones. Segunda Edición, aumentada con Jurisprudencia Definida de la Suprema Corte de Justicia, publicada en la última compilación editada en el año de 1965. México, 1966.

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1970.

Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.

Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.